

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по результатам анализа коррупционных рисков
в КГКП «Высший колледж имени М.Жумабаева»

В соответствии с приказом Министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 19 октября 2016 года № 12 «Об утверждении Типовых правил проведения внутреннего анализа коррупционных рисков», на основании приказа руководителя управления образования Северо-Казахстанской области от 15 августа 2022 года № 777 создана рабочая группа для проведения внутреннего анализа коррупционных рисков в КГКП «Высший колледж имени Магжана Жумабаева». Внутренний анализ коррупционных рисков проводился за период с 01 июля по 30 сентября 2025 года.

1. Руководитель рабочей группы:

Жандильдин Е.Б. - директор Высшего колледжа им. М.Жумабаева

2. Члены рабочей группы:

Кошанова А.К.-заместитель директора по воспитательной работе, Уполномоченный по этике и противодействию коррупции в КГКП «Высший колледж им. М.Жумабаева» КГУ «Управление образования акимата СКО»;

Бикбаева Вера Павловна - заместитель директора по учебной работе;

Жакина Асем Марлановна - заместитель директора по учебно-производственной работе;

Жарова Бахыт Сериковна - главный бухгалтер;

Жанбекова Алтынай Есенкелдиновна - заместитель директора по информационным технологиям;

Валеева Бейнегуль Хамитовна заведующая отдела кадров;

Медетова Раушан Саруаровна - заместитель директора ПО административно-хозяйственной части;

Калмыкова Татьяна Васильевна - заведующая отделением начального образования;

Абдрахманова Айнур Томарбаевна – заместитель директора по учебно-методической работе.

Вид анализа: внутренний анализ деятельности КГКП «Высший колледж им. М. Жумабаева» на предмет выявления коррупционных рисков.

Цель и задачи анализа: выявление устоявшихся практик, условий и причин возникновения коррупционных рисков. Оптимизация форм, методов и средств противодействия коррупции.

Период анализа: с июля 2025 года по сентябрь 2025 года

Рабочей группой в период с 29 августа по 19 сентября 2025 года проведен внутренний анализ коррупционных рисков по двум направлениям:

- выявление коррупционных рисков в нормативных правовых актах и правовых актах, затрагивающих деятельность колледжа;

-выявление коррупционных рисков организационно-управленческой деятельности колледжа.

Целью проведения внутреннего анализа коррупционных рисков является образовательная деятельность и подготовка специалистов на основе образовательных программ послесреднего, технического и профессионального образования.

КГКП «Высший колледж имени М. Жумабаева» осуществляет образовательные функции на основе нормативно-правовых документов и Устава.

1. Коррупционные риски в нормативных правовых актах, затрагивающих деятельность колледжа.

Рабочей группой был проведен анализ применения нормативных правовых актов в сфере образования на предмет выявления коррупционных рисков в нормативных правовых актах.

Администрацией колледжа регулярно проводится работа, направленная на профилактику коррупционной деятельности среди сотрудников, а также повышение эффективности применения антикоррупционного законодательства в деятельности колледжа.

В целях профилактики и предупреждения коррупционных проявлений в колледже утвержден План мероприятий по борьбе с коррупционными рисками на 2025-2026 учебный год. Проводимые мероприятия систематически размещаются в социальных сетях.

По результатам проведенного анализа положений, способствующих принятию административно-управленческим персоналом решений по своему усмотрению, способствующих созданию барьеров при реализации физическими лицами своих прав и законных интересов, правовых пробелов, создающих возможность произвольного толкования нормативных правовых актов не установлено.

Педагогическая нагрузка преподавателей распределяется на основании Закона РК «Об образовании» (статья 52), Трудовому Кодексу РК, Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций образования (Приказ МОН РК от 11 мая 2020 года № 191, параграф 3), Закону «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК, в зависимости от учебной нагрузки, распределяемой директором колледжа на основании положительного решения педагогического совета организации образования, а также уровня квалификации, стажа и наличия категории.

Распределение учебной нагрузки педагогических работников проходит в четыре этапа.

1 этап: Предварительное распределение педагогической нагрузки в рамках существующих учебных планов и программ делегируется методическим комиссиям. Распределение проводится на заседании предметно-цикловых комиссий: предварительно в конце учебного года по группам переходящего контингента, а затем уточняется в начале учебного года, о чем свидетельствуют протоколы заседаний комиссии.

2 этап: Проводится собеседование с членами коллектива, уточняется нагрузка с учетом количества групп нового набора количество часов в учебных планах новых групп.

3 этап: После утверждения педагогической нагрузки, все члены инженерно-педагогического коллектива знакомятся с окончательной предлагаемой им педагогической нагрузкой и заверяют индивидуальный лист нагрузки личной подписью.

4 этап: В случае образовавшейся вакансии учебные часы распределяются с учетом имеющихся педагогических кадров и их базового образования, специальности, квалификации опыта работы и достижений, методической и педагогической компетентности.

Обращений преподавателей, недовольных распределением педагогической нагрузки, не поступало.

Проведение экзаменационной сессии осуществляется на основании приказа Министра образования и науки РК от 18 марта 2008 года № 125 «Об утверждении Типовых правил проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования» (Глава 2). За анализируемый период не выявлены нарушения порядка проведения экзаменов и зачетов.

Итоговая аттестация включает сдачу итоговых экзаменов по общепрофессиональным и специальным дисциплинам и осуществляется в соответствии Главе 3 приказа Министра образования и науки РК от 18 марта 2008 года № 125 «Об утверждении Типовых правил проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования».

За анализируемый период не выявлены нарушения порядка проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Формы журналов теоретического и производственного обучения соответствуют требованиям приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 6 апреля 2020 года № 130 «Об утверждении Перечня документов, обязательных для ведения педагогами организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, и их формы». Записи в журналах соответствуют календарно-тематическим планам/рабочим учебным программам по модулям/дисциплинам.

В ходе анализа не выявлены коррупционные риски.

2. Коррупционные риски в организационно-управленческой деятельности.

2.1. Управление персоналом

В ходе анализа кадрового делопроизводства колледжа установлено, что штатная численность гражданских служащих составляет 104 единицы, 14 единиц в декрете, из них укомплектовано – 104. Свободных вакансий 1. В Центр занятости населения г. Петропавловска, на сайт «Электронная биржа труда» (<https://www.enbek.kz/ru>) подаются сведения о востребованных специальностях и

вакантных рабочих местах для включения в базу данных текущих вакансий и прогнозируемых рабочих мест.

Директором колледжа утверждены должностные обязанности гражданских служащих, которыми служащие руководствуются в работе.

Конфликт интересов между гражданскими служащими в работе учебного заведения не возникает.

Негативных материалов в средствах массовой информации в отношении гражданских служащих не выявлено. В колледже строго соблюдаются требования Трудового кодекса РК, закона РК «Обобразовании». Издание приказов и распоряжений выполняется строго в соответствии с законодательством РК.

При приеме на работу в колледж трудовые отношения между работниками и администрацией регламентируются Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

Согласно ст.32 Трудового Кодекса Республики Казахстан, для заключения трудового договора необходим определенный перечень документов.

В КГКП «Высший колледж имени М. Жумабаева» трудовые отношения с работниками регламентированы внутренним распорядком, коллективным и трудовыми договорами, должностными инструкциями, внутренними приказами.

Ежегодно коллектив колледжа пополняется молодыми и квалифицированными специалистами.

Вместе с тем, в соответствии с п.2, ст.32 Трудового Кодекса РК, для заключения трудового договора в сфере образования с участием несовершеннолетних лиц представляется справка о наличии либо отсутствии сведений о совершении уголовного правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, экстремистские или террористические преступления, торговлю людьми.

При приеме на работу кандидат на вакантное место предоставляет справку о наличии судимости или несудимости, однако, данные справки не отражают фактов ранее совершенных преступлений. То есть, если кандидатом ранее было совершено преступление, а на момент подачи документов судимость была снята, либо погашена, то выше упомянутая справка, выдаваемая Комитетом по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан, будет «чистой», т.е. судимость не показывается.

Низкий уровень сменяемости кадров является одним из показателей стабильности уровня мотивированности кадров на долгосрочную карьеру.

2.2 Урегулирование конфликта интересов.

В случае совместной работы близких родственников, может возникнуть конфликт интересов, что может повлечь противоречие между личными интересами лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, лиц, приравненных к ним и их должностными полномочиями, при котором личные интересы указанных лиц могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных полномочий. И такая ситуация может привести к образованию коррупционного риска.

По конфликтам интересов педагогических работников ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей организованы и проведены следующие мероприятия.

Коллектив работает стабильно, также не выявлено нарушений, принятых антикоррупционных ограничений и запретов.

По направлению «выявление коррупционных рисков в организационно-управленческой деятельности подразделения» факты наличия конфликта интересов, аффилированности сотрудников с руководителем или его заместителями на период внутреннего анализа не выявлено.

2.3. По подведению итогов рейтинга преподавателей колледжа.

По данным рекомендациям по совершенствованию системы и развития управления учебно-воспитательной работы и с целью выявления профессиональных компетенций, повышения квалификации педагогов колледжа проведена определенная работа.

Также сроки и порядок прохождения обучения, повышения квалификации сотрудников регламентированы перспективными планами аттестации и курсовой переподготовки, которые осуществляются на основании и в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области образования.

2.4 Оказание государственных услуг.

В рамках внутреннего анализа коррупционных рисков изучена деятельность колледжа по предоставлению государственных услуг.

В соответствии с законодательством РК Высшим колледжем имени М.Жумабаева оказываются следующие государственные услуги:

1. Предоставление общежития обучающимся в организациях технического и профессионального образования;

2. Предоставление бесплатного питания отдельным категориям граждан, а также лицам, находящимся под опекой (попечительством) и патронатом, обучающимся и воспитанникам организаций технического и профессионального, послесреднего и высшего образования;

3. Перевод и восстановление обучающихся в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования;

4. Выдача дубликатов документов о техническом и профессиональном образовании;

5. Предоставление академических отпусков обучающимся в организациях образования;

6. Выдача справки лицам, не завершившим техническое и профессиональное, послесреднее образование;

7. Прием документов для прохождения аттестации на присвоение (подтверждение) квалификационных категорий педагогическим работникам и приравненным к ним лицам организаций образования, реализующих программы дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования;

8. Прием документов в организации технического и профессионального, послесреднего образования.

Отказов в получении государственной услуги, оказанных с нарушением сроков, поступивших жалоб на работников или касательно сроков оказания не было. Администрацией КГКП «Высший колледж имени М.Жумабаева» для родителей предоставлена возможность подачи жалоб и обращений о фактах коррупционной направленности в процессе взаимодействия с членами коллектива колледжа, в письменной и устной форме. Для студентов и родителей в колледже работает «Телефон доверия» 49-42-45 по которому можно обратиться с любым вопросом. Объявление с телефоном доверия размещены на информационных стендах в фойе колледжа и доведены до сведения студентов и родителей.

В здании учебного корпуса колледжа размещены ящики доверия, которые вскрываются комиссионно один раз в неделю. В колледже проводятся родительские собрания, включающие в себя разъяснительную работу с родителями, направленную на неукоснительное соблюдение антикоррупционного законодательства, а также организовываются мероприятия на антикоррупционную тематику для создания обстановки нетерпимости к любым коррупционным проявлениям.

Также проводится анкетирование среди студентов с целью выявления коррупционных проявлений и повышения сознательности у самих студентов. По перечисленным источникам информации жалоб, заявлений и обращений о коррупционных проявлениях со стороны работников колледжа не поступало.

На основании вышеизложенного рабочей группой внесены следующие предложения и рекомендации по недопущению коррупционных рисков в деятельности колледжа:

1. Осуществлять постоянный внутренний контроль и аудит за деятельностью, относящейся к зонам повышенного коррупционного риска, конфликта интересов.

2. Формировать в педагогическом коллективе культ честного труда, антикоррупционную культуру, в студенческом и родительском коллективах «нулевую» терпимость к коррупции.

3. Проводить семинары, совещания, в том числе с участием представителей правоохранительных органов и неправительственных организаций посвященные формированию в обществе нетерпимости к коррупционному поведению, занятия с работниками администрации с тематикой об ответственности граждан и должностных лиц при наступлении случаев, отнесенных к категории правонарушений, относящихся к коррупционным.

4. Осуществлять размещение в общедоступных местах плакатов «Коррупции— НЕТ» (в том числе информирование о телефонах «горячей линии» и контактных данных лиц, которым можно подать жалобу по фактам коррупции).

5. Результаты внутреннего анализа коррупционных рисков и информации о принятых (принимаемых) мерах по устранению коррупционных рисков

размещать на интернет-ресурсе субъекта внутреннего анализа коррупционных рисков.

6. Продолжить проведение повышения квалификации педагогических работников по антикоррупционной направленности, с приглашением ответственных должностных лиц.

Заключение:

На основании вышеизложенного, рабочая группа пришла к выводу, что в деятельности в **КГКП «Высший колледж имени М. Жумабаева»** коррупционных рисков не выявлено. Рекомендуются для недопущения коррупционных рисков на постоянной основе вести работу по пропаганде и профилактике коррупционных правонарушений.

С аналитической справкой ознакомлены:

Кошанова А.К.-заместитель директора по воспитательной работе, Уполномоченный по этике и противодействию коррупции в КГКП «Высший колледж им. М.Жумабаева» КГУ «Управление образования акимата СКО»;

Бикбаева Вера Павловна - заместитель директора по учебной работе;

Жакина Асем Марлановна - заместитель директора по учебно-производственной работе;

Жарова Бахыт Сериковна - главный бухгалтер;

Жанбекова Алтынай Есенкелдиновна - заместитель директора по информационным технологиям;

Валеева Бейнегуль Хамитовна заведующая отдела кадров;

Медетова Раушан Саруаровна - заместитель директора ПО административно-хозяйственной части;

Калмыкова Татьяна Васильевна - заведующая отделением начального образования;

Абдрахманова Айнур Томарбаевна – заместитель директора по учебно-методической работе.

Директор



Е.Жандильдин