

**«УТВЕРЖДЕНО»**

**Решением Совета директоров  
НАО «Университет им.Шакарима  
г.Семей»**

**Протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 года**

**ПРАВИЛА  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЦЕЛЕЙ И ДОСТИЖЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ  
(Objectives and Key Results), и МОТИВАЦИИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ  
КОМПЛАЕНС-СЛУЖБЫ  
некоммерческого акционерного общества  
«Университет им.Шакарима г.Семей»**

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила определения целей и достижения результатов (Objectives and Key Results – далее ОКР) и мотивации антикоррупционной комплаенс-службы (далее-АККС) некоммерческого акционерного общества «Университет им.Шакарима г.Семей» (далее - Общество), предназначены для оценки деятельности АККС по организации работы Общества в соответствии с законодательством РК по противодействию коррупции, внутренней и внешней политиками, а также систему премирования и вознаграждения службы.

1.2. Правовую основу Правил составляет Трудовой кодекс РК, Устав Общества, Антикоррупционная политика Общества.

1.3. В целях мотивации повышения эффективности работы АККС проводится регулярная оценка их деятельности, по итогам которой, в пределах, предусмотренных в бюджете Общества денежных средств, может осуществляться выплата вознаграждения за отчетный период.

1.4. Порядок и условия выплаты определяются настоящими Правилами.

## Глава 2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Разъяснение некоторых понятий и сокращений, содержащихся в настоящих Правилах:

1) **антикоррупционная комплаенс-служба** – подразделение Общества, ответственное за организацию и функционирование системы предупреждения коррупции, обеспечение соблюдения Обществом и его работниками законодательства Республики Казахстан по противодействию коррупции;

2) **ОКР** - Objectives and KeyResults — это система постановки целей (цели и ключевые результаты), позволяющая эффективно управлять работниками и быстро построить организацию огромных и вместе с тем амбициозных целей. В отличие от традиционных методов планирования, ОКР устанавливаются, отслеживаются и пересматриваются регулярно. Это простой ритмичный процесс, расширяющий видение каждой команды и раскрывающий ее творческий потенциал.

3) **коррупционное правонарушение** – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (*действие или бездействие*), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность.

4) **АУП** – административно-управленческий персонал.

5) **ППС** – профессорско-преподавательский состав

б) **отчетный период** – квартал (год) определяемый по решению Совета директоров Общества, в целях оценки результативности деятельности;

7) **работник** - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору в антикоррупционной комплаенс-службе Общества;

8) **вознаграждение** – выплата денежных средств по итогам работы за отчетный период, предназначенная для мотивации и стимулирования эффективности труда АККС, выплачиваемая в зависимости от результатов достижения показателей OKR по решению Совета директоров Общества.

### **Глава 3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ АККС**

3.1. Настоящий OKR действует и распространяется на должностных лиц АККС Общества.

### **Глава 4. ЦЕЛИ, КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

Соблюдение требований и управление коррупционными рисками являются критически важными функциями для Общества, позволяющими обеспечить соблюдение законодательных, нормативных требований и снизить либо предотвратить наступление негативных последствий.

Цели и ключевые результаты (OKR) могут стать мощными инструментами для повышения качества соблюдения требований и управления коррупционными рисками.

Цели должны быть амбициозными, качественными, ограниченными временем и выполнимыми.

4.1. Амбициозной целью является – устранение коррупции в обществе, минимизация риска вовлечения должностных лиц, работников, учащихся, представителей и контрагентов Общества, независимо от занимаемой должности в коррупционные правонарушения, формирование у работников Общества правовой культуры отвергающей коррупцию, обеспечивающей принципы академической честности при осуществлении должностных обязанностей, «нулевой терпимости» к коррупции.

Амбициозная цель состоит из ряда качественных целей:

4.1.1. Цель: обеспечение соблюдения законодательства о противодействии коррупции РК, внутренних нормативных документов Общества.

Ключевые результаты:

1. Проведение антикоррупционной экспертизы всех имеющихся документов на соответствие законодательству РК по противодействию коррупции;

2. Внесение необходимых изменений во внутренние нормативные документы для устранения несоответствия законодательству;

3. Экспертиза проектов разрабатываемых внутренних нормативных документов на соответствие законодательству о противодействии коррупции;

4. Установить сроки ознакомления с нормативными документами и добиться 80% ее ознакомления среди работников.

4.1.2. Цель: проведение внутреннего анализа коррупционных рисков в Обществе.

Ключевые результаты:

1. Антикоррупционный мониторинг;
2. Создание карты коррупционных рисков;
3. Направление в ответственные подразделения рекомендаций по устранению выявленных коррупционных рисков;

4. Снизить коррупционные риски на 60% в течение следующих шести месяцев.

4.1.3. Цель: формирование антикоррупционной культуры и осуществление антикоррупционной пропаганды.

Ключевые результаты:

1. Проведение на регулярной основе обучения по знанию и соблюдению требований антикоррупционного законодательства для всех работников Общества (АУП и ППС);

2. Осуществление мониторинга за качеством преподавания дисциплин по противодействию коррупции учащимся, студентам, магистрантам, докторантам;

3. Регулярное проведение информационных кампаний для усиления практики соблюдения требований;

4. Оценивать осведомленность с помощью анкетирования и достичь среднего балла 80 %.

4.1.4 Цель: внедрение антикоррупционных ограничений и обязательств. Ключевые результаты:

1. Определение списка должностных лиц, подпадающих под антикоррупционные ограничения;

2. Проведение разъяснительной работы среди работников Общества о необходимости принятия антикоррупционных ограничений и обязательств;

3. Обеспечение принятия должностными лицами антикоррупционных ограничений и обязательств;

4. Уровень обеспечения по итогам 3 месяцев должен составить 80%.

4.1.5. Цель: Снижение коррупционных рисков, связанных с третьими лицами при закупке товаров работ и услуг.

Ключевые результаты:

1. Обеспечение публичного распространения информации, касающейся закупочных процедур и контрактов на закупки, включая информацию о приглашениях к участию в торгах и надлежащую или уместную информацию о заключении контрактов, с тем чтобы предоставить потенциальным участникам торгов достаточное время для подготовки и представления их тендерных заявок;

2. На регулярной основе проводить комплексную проверку существующих и потенциальных сторонних поставщиков и оценить их уровни коррупционного риска;

3. Внедрить в договора антикоррупционные оговорки и обеспечить их соблюдение;

4. Достичь уровня удовлетворенности заинтересованных сторон на уровне 70 % в отношении усилий третьих сторон по управлению коррупционными рисками.

4.1.6. Цель: создать безопасную систему взаимодействия с лицами, предоставляющими сведения о коррупционных проявлениях на конфиденциальной (далее - *информаторы*) и гласной основах.

Ключевые результаты:

1. Обеспечение мероприятий по защите прав информаторов и лиц, сообщивших на гласной основе;

2. Недопущение ответных санкций в отношении указанных лиц;

3. Гарантия поощрения в случае подтверждения поступившей информации по результатам служебного расследования;

4. Обеспечение 100% защиты информаторов и лиц, сообщивших на гласной основе.

4.2. Наряду с п.4.1 для реализации амбициозной и качественных целей, достижения ключевых результатов АККС ежеквартально (ежегодно) разрабатывает План мероприятий по формированию антикоррупционной культуры и противодействию коррупции.

4.3. План рассматривается и утверждается Советом директоров Общества и обязателен для исполнения всеми работниками Общества.

## **Глава 5. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АККС**

5.1. Оценка результатов деятельности работы АККС осуществляется **ежеквартально** Советом директоров по итогам отчета.

5.1.1. Оценка осуществляется по следующим критериям:

- **«положительно»** - деятельность АККС соответствует предъявляемым требованиям, поставленные качественные цели и ключевые результаты достигнуты либо исполняются;

- **«недостаточная работа»** - деятельность не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям, не все поставленные качественные цели и ключевые результаты не достигнуты;

- **«неудовлетворительная работа»** - в случае выявления правоохранительными органами коррупционных правонарушений, их регистрацией в ЕРДР и направления уголовного дела в суд с дальнейшим привлечением должностного лица Общества к уголовной ответственности.

## **Глава 6. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ АККС**

6.1. При «положительной» оценке деятельности АККС Совет директоров Общества на основе рекомендации Комитета по аудиту принимает решение о выплате вознаграждения руководителю и работникам службы в размере не более 4 оклада.

6.2. При оценке деятельности - «недостаточная работа», в целях мотивации работников на достижение поставленных целей руководителю и работникам по усмотрению Совета директоров может быть выплачено денежное вознаграждение за отчетный период;

6.3. При «неудовлетворительной работе» - денежное вознаграждение не выплачивается.

6.4. Вознаграждение не выплачивается работнику АККС при наличии имеющегося дисциплинарного взыскания, а также в период испытательного срока

6.5. Не позднее 3 рабочих дней с даты получения выписки из протокола заседания Совета директоров Общества ответственное подразделение готовит проект приказа о выплате вознаграждения работникам АККС за отчетный период и направляет на подпись Председателю Правления-Ректору Общества, либо лицу, его замещающего.

6.6. Общий годовой объем вознаграждения работников по итогам работы за год не должен превышать 4 (четыре) должностных окладов.

6.7. Иные стимулирующие выплаты: **установления доплат и надбавок, премировании, оказания материальной помощи, пособие на оздоровление к трудовому отпуску** осуществляется Положением об АККС, решением Совета директоров НАО «Университет им.Шакарима г.Семей», на основании рекомендации Комитета по аудиту с соблюдением требований трудового законодательства РК.

## **Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Настоящие Правила вступают в силу со дня ее утверждения решением Совета Директоров Общества.

7.2. Внесение изменений и дополнений в настоящие Правила осуществляются на основании решения Совета Директоров.