

**Кодекс корпоративного управления
акционерного общества
«Казахстанско – Британский технический
университет»**

СОДЕРЖАНИЕ

№ главы	Наименование глав	Стр.
	Основные термины и понятия	3
1	Введение. Определение целей и принципов корпоративного управления университета	4
2	Органы корпоративного управления	7
3	Управление университетом	10
4	Прозрачность и отчетность университета	13
5	Этические стандарты	14
6	Конфликт интересов	16
7	Участие заинтересованных сторон в корпоративном управлении	17
8	Инновации и стратегическое управление	18
9	Развитие персонала	19
10	Разрешение споров	20
11	Обновление Кодекса корпоративного управления	21

Основные термины и понятия, используемые в настоящем Кодексе корпоративного управления Акционерного общества «Казахстанско – Британский технический университет» (далее – КБТУ или Университет):

- 1) *Единственный акционер* – лицо, являющееся собственником акций (доли участия) в уставном капитале Общества;
- 2) *Партнеры* – поставщики и подрядчики, партнеры в совместных проектах;
- 3) *Правление* – исполнительный орган Общества, выступающий коллегиально;
- 4) *Стратегия развития* – документ, определяющий и обосновывающий миссию, видение, стратегические цели, задачи и ключевые показатели деятельности Общества на пятилетний период, утверждаемый Советом директоров Общества;
- 5) *Совет директоров* – орган управления в Обществе, который образуется путем избрания его членов Единственным акционером Общества, отвечающий за общее руководство и контроль за деятельностью Общества и Правления;
- 6) *Корпоративное управление* – совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль за деятельностью Общества и включающих отношения между Единственным акционером, Советом директоров, Правлением, иными органами Общества и заинтересованными лицами в интересах Единственного акционера. Корпоративное управление также определяет структуру Общества, с помощью которой устанавливаются его цели, способы достижения этих целей, а также мониторинг и оценка результатов деятельности;
- 7) *Корпоративные события* – события, оказывающие существенное влияние на деятельность Общества, затрагивающие интересы Единственного акционера Общества, определенные Законом Республики Казахстан от 13 мая 2003 года «Об акционерных обществах» (далее – Закон об акционерных обществах), законами Республики Казахстан от 28 февраля 2007 года "О бухгалтерском учете и финансовой отчетности" и от 2 июля 2003 года "О рынке ценных бумаг", а также Уставом Общества;
- 8) *Корпоративный конфликт* – разногласия или спор между Единственным акционером и органами Общества; членами Совета директоров и исполнительного органа, руководителем Службы внутреннего аудита, корпоративным секретарем;
- 9) *Ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее – KPI)* – показатели, характеризующие уровень эффективности деятельности Общества, должностных лиц и работников Общества, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. KPI имеют количественное значение, утверждаемое для Общества в составе стратегии развития Общества, либо утверждаемое дифференцированно для каждого работника Общества и соответствующее результатам их деятельности за планируемые и отчетные периоды;
- 10) *Должностное лицо* – член Совета директоров, исполнительного органа;
- 11) *Заинтересованные стороны* – физические лица, юридические лица, группы физических или юридических лиц, которые оказывают влияние или могут испытывать влияние деятельности Общества, его продуктов или услуг и связанных с этим действий в силу норм законодательства, заключенных договоров (контрактов) или косвенно (опосредованно); основными представителями заинтересованных сторон являются акционер, работники, клиенты, поставщики, государственные органы, общественные организации, население регионов, в которых осуществляется деятельность Общества;
- 12) *Устойчивое развитие* – это развитие, при котором Общество управляет влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимают решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон. Устойчивое развитие должно отвечать потребностям нынешнего поколения, не лишая будущие поколения возможности удовлетворять свои потребности;
- 13) *Независимый директор* – член Совета директоров, который не является аффилированным лицом данного Общества и не являлся им в течение трех лет,

предшествовавших его избранию в Совет директоров (за исключением случая его пребывания на должности независимого директора данного Общества), не является аффилированным лицом по отношению к аффилированным лицам данного Общества; не связан подчиненностью с должностными лицами данного Общества – аффилированных лиц данного Общества и не был связан подчиненностью с данными лицами в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров; не является государственным служащим; не является представителем Единственного акционера на заседаниях органов данного Общества и не являлся им в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров; не участвует в аудите данного Общества в качестве аудитора, работающего в составе аудиторской организации, и не участвовал в таком аудите в течение трех лет, предшествовавших его избранию в Совет директоров;

Иные термины, применяемые в настоящем Кодексе, соответствуют терминам и определениям, используемым в законодательстве Республики Казахстан.

Глава 1. Введение. Определение целей и принципов корпоративного управления университета

1. В современном образовательном контексте, определение четких целей и принципов корпоративного управления университета играет важнейшую роль в обеспечении эффективности и устойчивости его деятельности. Успешное управление университетскими ресурсами и процессами требует стратегического подхода, а также ясного набора целей и принципов, которые помогают сориентировать университет в поиске качественного образования, инноваций и укрепления своего статуса на образовательном рынке.
2. Цели корпоративного управления университета связаны с повышением качества образовательного процесса, укреплением финансовой устойчивости, развитием исследовательской деятельности и укреплением репутации. Принципы определяют общие нормы и стандарты, которыми руководствуются все участники университетского сообщества при принятии решений и выполнении задач.
3. Эффективное определение целей и принципов корпоративного управления университетом позволяет создать стратегическую рамку, которая способствует достижению успешных результатов и укреплению позиций университета на образовательном рынке. Это также способствует лучшему взаимодействию между административным персоналом, факультетами и студенческим сообществом, что содействует гармоничному развитию образовательной организации. Корпоративное управление является одним из ключевых элементов успешной деятельности современного университета.
4. Кодекс корпоративного управления Акционерного общества «Казахстанско – Британский технический университет» (далее – КБТУ или Университет) это документ, устанавливающий стандарты и правила управления Университетом, в соответствии с принципами корпоративного управления, которыми должны руководствоваться органы КБТУ, включая Единственного акционера, Совет директоров, Правление Университета.
5. **Цели корпоративного управления КБТУ:**

Качество образования. Основная цель университета заключается в предоставлении высококачественного образования своим студентам. Корпоративное управление направлено на обеспечение актуальности программ, квалификации преподавательского состава и создание условий для успешного обучения.

Финансовая устойчивость. Университет стремится к финансовой стабильности и эффективному управлению ресурсами. Это включает в себя разработку бюджетных стратегий, привлечение финансирования и оптимизацию расходов.

Исследовательская деятельность. КБТУ играет важную роль в развитии науки и

технологий. Целью корпоративного управления является поощрение и поддержка исследовательской деятельности, а также коммерциализация научных разработок.

Укрепление репутации. Поддержание и укрепление репутации университета влияет на привлечение квалифицированных студентов, преподавателей и инвестиций. Это является одной из главных целей корпоративного управления.

Социальная ответственность. КБТУ должен вносить вклад в общество через образование и активное участие в решении социальных проблем.

Управленческая эффективность. КБТУ должен стремиться к эффективному и прозрачному управлению ресурсами и процессами.

Принципы корпоративного управления КБТУ

Основными принципами, которые лежат в основе эффективного управления и стремления к достижению высших стандартов корпоративного управления Университетом являются подотчетность, ответственность и прозрачность.

Подотчетность (Accountability)

Подотчетность означает, что каждый участник университетской общности, независимо от своей должности или роли, несет ответственность за свои действия и решения. В рамках корпоративного управления, подотчетность выражается в следующих аспектах:

Ясные Роли и Ответственности. Каждое должностное лицо и член органов управления КБТУ должны иметь четко определенные роли и обязанности, которые соответствуют их функциям.

Отчетность перед заинтересованными Сторонами. КБТУ обязан предоставлять информацию о своей деятельности и результатах своей работы заинтересованным сторонам, включая студентов, родителей, сотрудников, Единственного акционера, поставщиков, партнеров и общество в целом.

Прозрачность в принятии решений. Процессы принятия решений должны быть открытыми и прозрачными, чтобы участники университетской общности могли понимать, как и почему принимаются те или иные решения.

Ответственность (Responsibility)

Ответственность заключается в том, что каждый член университетской общности несет ответственность за выполнение своих обязанностей и достижение целей КБТУ. Принцип ответственности включает в себя следующие аспекты:

Целеустремленность. Каждый должен стремиться к достижению общих целей КБТУ, сосредотачивая усилия на задачах, которые способствуют этому достижению.

Качество и эффективность. Ответственность также подразумевает стремление к высшему качеству работы и эффективности в выполнении задач.

Принятие рисков. Ответственность также включает в себя готовность принимать риски в интересах достижения целей.

Прозрачность (Transparency)

Прозрачность означает, что университет обязан предоставлять открытый доступ к информации о своей деятельности, решениях и финансовых операциях. Университет соблюдает прозрачность в финансовых операциях и принимает меры для информирования заинтересованных сторон о своей деятельности.

Принцип прозрачности включает в себя следующие аспекты:

Доступ к информации. Участники университетской общности имеют право на доступ к информации о деятельности КБТУ.

Отчетность. Университет обязан предоставлять отчеты о своей деятельности для обеспечения понимания принимаемых решений.

Публичная доступность информации. Некоторые виды информации, такие как финансовая

отчетность, годовой отчет КБТУ, информации о годовом размере вознаграждений членов Правления и Совета директоров должны быть публично доступными.

Эти основные принципы - подотчетность, ответственность и прозрачность - служат основой для управления и оценки корпоративной практики в университете. Они способствуют достижению эффективности, доверия и устойчивости в управлении университетом.

6. Ценности КБТУ:

Профессионализм, ответственность и ориентация на результат.

Академическая честность:

- приверженность принципам, выражающих честность обучающихся и академического персонала и преподавателей в образовательном процессе.

Инновационный и творческий подход:

- креативное, актуальное, новое мышление

Устойчивое и последовательное развитие:

- системное развитие в условиях неопределенности и вызовах внешней среды

Сохранение традиций и преемственность:

- долгосрочное развитие университета с сохранением лучших практик, стандартов качественного международного образования.

Эффективное корпоративное управление становится краеугольным камнем для обеспечения успешного функционирования и развития Университета. Важность эффективного управления для достижения образовательных целей КБТУ заключается в следующем:

- Оптимизация ресурсов. Эффективное управление позволяет КБТУ оптимально распределять свои ресурсы, включая финансовые, человеческие и материальные. Это способствует оптимизации затрат и максимизации результатов, что важно для достижения образовательных целей при ограниченных ресурсах.
- Стратегическое направление. Корпоративное управление определяет стратегическое направление КБТУ. Четко сформулированные цели и планы действий, выстроенные на основе анализа рынка и потребностей студентов, способствуют разработке образовательных программ, которые наилучшим образом соответствуют современным требованиям.
- Качество образования. Эффективное управление способствует поддержанию высокого стандарта образования. Это включает в себя выбор квалифицированных преподавателей, разработку современных методик обучения и непрерывное совершенствование программ.
- Привлечение финансирования и инвестиций. Эффективно управляемый Университет, привлекателен для инвесторов и спонсоров. Это позволит КБТУ получать дополнительные ресурсы для развития и расширения своей деятельности.
- Репутация и конкурентоспособность. Хорошо управляемый университет, который достигает своих образовательных целей, строит сильную репутацию. Это важно для привлечения лучших студентов и преподавателей, а также для конкурентоспособности на образовательном рынке.
- Учет интересов заинтересованных сторон. Эффективное управление учитывает интересы всех заинтересованных сторон КБТУ, включая студентов, родителей, преподавателей, государственные органы, поставщиков и единственного акционера. Это способствует созданию устойчивых отношений и поддержанию позитивной атмосферы в университетском сообществе.

Итак, эффективное корпоративное управление - это неотъемлемый элемент в

достижении образовательных целей КБТУ. Оно обеспечивает оптимизацию ресурсов, разработку стратегических планов, поддержание качества образования и способствует укреплению репутации университета. Эти факторы в совокупности формируют основу для успешного функционирования и развития КБТУ в современной образовательной среде.

Глава 2. Органы корпоративного управления

7. Структура корпоративного управления Университетом определена Уставом КБТУ. Органы управления Университетом осуществляют свою деятельность на принципах прозрачности, открытости и уважения всех заинтересованных сторон КБТУ, прежде всего преподавателей и студентов.
8. Взаимодействие КБТУ с его единственным акционером должно служить фундаментом для устойчивости и развития университета. Это важное взаимодействие должно быть основано на следующих принципах, которые способствуют формированию продуктивных отношений между университетом и его Единственным акционером:
 - Открытость (Transparency).** Университет должен предоставлять акционеру открытый доступ к информации о своей деятельности. Это включает в себя регулярное предоставление финансовых отчетов, отчетов о продвижении в достижении стратегических целей и другой существенной информации. Открытость создает доверие и обеспечивает акционера актуальной информацией для принятия решений.
 - Сотрудничество (Collaboration).** Университет и акционер должны сотрудничать на стратегическом уровне. Это может включать в себя совместное обсуждение стратегии развития, участие акционера в формировании ключевых решений и планов долгосрочного развития. Сотрудничество позволяет выявить совместные интересы и создать взаимовыгодные стратегии.
 - Доверие (Trust).** Доверие является фундаментом успешного взаимодействия. Университет и акционер должны доверять друг другу в принятии решений и выполнении обязательств. Это достигается через соблюдение соглашений, честность в отношениях и уважение интересов другой стороны.
 - Совместное Стремление к Успеху (Shared Commitment to Success).** Университет и акционер должны разделять общее стремление к успеху университета. Это означает, что их интересы и цели должны быть направлены на улучшение качества образования и достижение выдающихся результатов.
 - Соблюдение Норм и Законов (Compliance with Standards and Laws).** Обе стороны должны соблюдать нормы и законы, регулирующие их взаимодействие. Это включает в себя соблюдение корпоративного управления, финансовой отчетности и других законодательных требований.
9. Все эти принципы взаимодействия с единственным акционером способствуют устойчивости и развитию университета, создавая благоприятную среду для достижения общих целей и улучшения качества образования. Эффективное взаимодействие с акционером является ключевым элементом успешного корпоративного управления в сфере высшего образования.
10. КБТУ предоставляет единственному акционеру регулярные отчеты о своей деятельности, финансовом положении и достижениях. Эта отчетность должна быть четкой, понятной и соответствовать требованиям акционера. КБТУ должен быть готов объяснять свои решения и действия единственному акционеру, особенно в случае важных стратегических решений и изменений в управлении.
11. Единственный акционер имеет право на участие в принятии ключевых стратегических решений, касающихся управления университетом. КБТУ обязан обеспечивать процедуры для консультации и согласования решений с Единственным акционером.
12. КБТУ обязан защищать конфиденциальную информацию, но при этом действовать в интересах Единственного акционера и обеспечивать соблюдение его прав.

Совет директоров

13. Совет директоров является органом управления, подотчетным Единственному акционеру, осуществляющим общее руководство деятельностью Университета.
14. Совет директоров КБТУ принимает стратегические решения, определяет приоритетные направления деятельности КБТУ, несет ответственность за стратегическое руководство Университетом.
15. Совет директоров КБТУ имеет следующие основные функции:
 - Определение Стратегии развития Университета, мониторинг его реализации;
 - Избрание и досрочное прекращение полномочий членов Правления КБТУ;
 - Утверждение мотивационных ключевых показателей деятельности членов Правления;
 - Утверждение кадровой политики, в том числе политики удержания преподавательских кадров;
 - Утверждение бюджета КБТУ и его исполнение;
 - Мониторинг развития корпоративного управления в Университете;
 - Утверждение Организационной структуры Университета.
16. Совет директоров КБТУ поддерживает высокие стандарты деловой этики – члены Совета директоров в своих действиях, решениях и поведении соответствуют высоким стандартам деловой этики, и должны быть примером (образцом) для работников Общества;
17. Члены Совета директоров не допускают возникновения ситуаций, при которых личная заинтересованность может повлиять на надлежащее выполнение им обязанностей члена Совета директоров, в случае возникновения ситуаций с конфликтами интересов, которые влияют или потенциально могут повлиять на беспристрастное принятие решений, члены Совета директоров заблаговременно уведомляют об этом председателя Совета директоров и не принимают участие в обсуждении и принятии таких решений. Данное требование относится и к другим действиям члена Совета директоров, которые прямо или косвенно могут повлиять на надлежащее исполнение обязанностей члена Совета директоров;
18. Члены Совета директоров на постоянной основе повышают свои знания в части компетенций Совета директоров и выполнения своих обязанностей в совете директоров и комитетах, включая такие направления как законодательство, корпоративное управление, управление рисками, финансы и аудит, устойчивое развитие, знания отрасли и специфики деятельности Общества. В целях понимания актуальных вопросов деятельности Университета члены Совета директоров могут регулярно посещать КБТУ и проводить встречи с преподавателями, студентами, работниками Университета.
19. Ответственность между советом директоров за обеспечение своей деятельности, выполнению своих функций и обязанностей, в том числе (но не ограничиваясь) по определению стратегических направлений деятельности КБТУ, постановку четких задач и конкретных, измеримых (оцифрованных) КРІ и ответственность Правления за операционную (текущую) деятельность Университета, в том числе (но не ограничивая) четкое выполнение поставленных задач и достижение установленных КРІ должна быть четко разделена и закреплена в соответствующих внутренних нормативных документах КБТУ.
20. Ежегодно Председатель Совета директоров предоставляет Единственному акционеру отчет Совета директоров Университета, в котором отражаются итоги деятельности Совета директоров и его комитетов за отчетный период, меры, предпринятые Советом директоров для достижения стратегических целей Университета, основные факторы риска, существенные события, рассмотренные вопросы, количество заседаний, форма заседаний, посещаемость, а также другая важная информация – отчет Совета директоров включается в состав годового отчета Университета.

21. Единственный акционер избирает членов Совета директоров раз в три года на основе ясных и прозрачных процедур с учетом компетенций, навыков, достижений, деловой репутации и профессионального опыта кандидатов. При переизбрании отдельных членов Совета директоров или его полного состава на новый срок во внимание принимаются их вклад в эффективность деятельности Совета директоров Общества.
22. Состав Совета директоров обеспечивает принятие решений в интересах Университета и с учетом справедливого отношения к преподавателям, студентам, другим заинтересованным сторонам Университета, в том числе Единственному акционеру путем сбалансированного сочетания членов Совета директоров (независимых директоров, представителей Единственного акционера, руководителя Правления КБТУ).
23. Количественный состав Совета директоров определяется Единственным акционером. В составе Совета директоров присутствуют и участвуют независимые директора. Не менее тридцати процентов от состава совета директоров общества должны быть независимыми директорами. Количество независимых директоров должно быть достаточным для обеспечения независимости принимаемых решений и справедливого отношения к заинтересованным сторонам Университета. Рекомендуемое количество независимых директоров в составе Совета директоров Общества составляет до пятидесяти процентов от общего количества членов Совета директоров.
24. Отношения между независимыми членами Совета директоров и Обществом оформляются договорами с учетом требований законодательства Республики Казахстан, положений настоящего Кодекса и внутренних документов Общества.
25. Председатель Совета директоров отвечает за общее руководство Советом директоров Университета, обеспечивает полную и эффективную реализацию Советом директоров его основных функций и построение конструктивного диалога между членами Совета директоров, Единственным акционером и Правлением Университета.
26. Председатель Совета директоров создает единую команду профессионалов, настроенных на устойчивое развитие Университета, умеющих своевременно и на должном профессиональном уровне реагировать на внутренние и внешние вызовы.
27. Функции председателя Совета директоров и руководителя Правления Университета разделяются и закрепляются в Уставе КБТУ.
28. Членам Совета директоров выплачивается фиксированное вознаграждение, а также дополнительное вознаграждение за председательство в Совете директоров, участие и председательство в комитетах Совета директоров.
29. Раскрытие информации о вознаграждении членов Совета директоров и исполнительного органа КБТУ осуществляется путем размещения их на интернет ресурсе депозитария финансовой отчетности (dfo.kz).

Ученый совет

30. Ученый совет представляет собой одну из форм коллегиального корпоративного управления в университете. Его роль и функции в учебном процессе и исследовательской деятельности КБТУ несомненно критически важны и оказывают существенное влияние на достижение образовательных и научных целей учебного учреждения.
31. Роль Ученого совета состоит в формулировании стратегических целей. Ученый совет активно участвует в разработке стратегических целей университета, определяя приоритетные направления в образовании и исследованиях. Он способствует созданию видения и миссии университета, что ориентирует всю образовательную и исследовательскую деятельность.
32. Планирование и мониторинг деятельности. Ученый совет участвует в разработке стратегических и операционных планов университета. Он следит за их выполнением и корректирует планы в случае необходимости, чтобы обеспечить достижение

поставленных целей.

33. Контроль качества образования. Одной из ключевых функций Ученого совета является обеспечение высокого стандарта образования в университете. Он разрабатывает и рецензирует образовательные программы, следит за оценками и академической успеваемостью студентов, а также оценивает работу преподавателей.
34. Поддержка исследований. Ученый совет способствует развитию исследовательской деятельности в университете. Это включает в себя утверждение научных программ, распределение исследовательских ресурсов и поддержку академических исследовательских инициатив.
35. Ученый совет несет ответственность за создание стимулирующей и поддерживающей образовательной среды, которая способствует активному участию студентов в учебном процессе и исследованиях.
36. Ученый совет внимательно следит за качеством образования, уделяя особое внимание актуализации учебных программ, обновлению учебных материалов и оценке образовательных результатов.
37. Ученый совет содействует созданию условий для успешной исследовательской деятельности преподавателей и студентов, включая выделение ресурсов, научные стипендии и финансирование исследовательских проектов.
38. Соблюдение норм и стандартов. Ученый совет обеспечивает соблюдение всех законов и норм, регулирующих учебный процесс и исследовательскую деятельность, а также поддерживает этические стандарты.

Глава 3. Управление Университетом

Правление КБТУ

39. Правление Университета осуществляет руководство текущей деятельностью Университета на основе принципов коллегиальности и распределения полномочий между членами Правления КБТУ – проректорами КБТУ. Правление возглавляет Ректор.
40. Правление подотчетно Совету директоров Университета и осуществляет руководство ежедневной деятельностью КБТУ, несет ответственность за реализацию стратегии развития Университета и решений, принятых Советом директоров и Единственным акционером.
41. Членов Правления и руководителя избирает Совет директоров, определяет сроки полномочий, размер должностного оклада, условия оплаты их труда. Ключевую роль в процессе поиска и отбора кандидатов в состав Правления, определении их вознаграждения играет Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров КБТУ.
42. Полномочия руководителя и членов Правления может в любое время быть прекращено решением Совета директоров.
43. Руководитель и член Правления Общества избирается сроком до трех лет. Сроки полномочий руководителя и членов Правления совпадают со сроком полномочий Правления.
44. Правление под руководством Совета директоров разрабатывает стратегию развития Общества.
45. Правление обеспечивает:
 - осуществление деятельности в соответствии с нормами законодательства Республики Казахстан, Устава и внутренних документов Общества, решениям Единственного акционера, Совета директоров, учитывая интересы заинтересованных сторон КБТУ;
 - надлежащее управление рисками и внутренний контроль;
 - выделение ресурсов для реализации решений Единственного акционера, Совета директоров;
 - безопасность труда работников Общества;

- создание атмосферы заинтересованности и лояльности работников Общества, развитие корпоративной культуры.
46. Над деятельностью Правления Общества осуществляет контроль Совет директоров. Контроль может быть реализован посредством предоставления Правлением регулярной отчетности Совету директоров и заслушиванием Правления по вопросам исполнения среднесрочных планов развития и достигнутых результатов не реже одного раза в квартал.
47. Правление проводит очные заседания и обсуждает вопросы реализации стратегии развития, решений Единственного акционера, Совета директоров и операционной деятельности. Заседания Правления проводятся на регулярной основе. Случаи проведения заочных заседаний ограничены и определены в Уставе и внутренних документах Общества.
48. Правление формирует план работы на предстоящий год с перечнем вопросов до начала календарного года. Члены Правления заблаговременно обеспечиваются материалами к рассмотрению, надлежащего качества. При рассмотрении таких вопросов, как стратегии развития, инвестиционные проекты, управление рисками допускается проведение нескольких заседаний.
49. При рассмотрении каждого вопроса отдельное обсуждение посвящается рискам, связанным с принятием/непринятием решения и их влияния на стоимость и устойчивое развитие Общества.
50. Все вопросы, выносимые по инициативе Правления на рассмотрение Совета директоров и Единственного акционера, предварительно рассматриваются и одобряются Правлением.
51. Руководитель и члены Правления не допускают возникновения ситуации с конфликтом интересов. При возникновении конфликта интересов, они заблаговременно уведомляют об этом Совет директоров либо руководителя Правления, фиксируют это письменно и не участвуют в принятии решения по вопросу.
52. Руководитель и члены Правления могут занимать должности в других организациях только с одобрения Совета директоров. Руководитель Правления не вправе занимать должность руководителя исполнительного органа либо лица, единолично осуществляющего функции исполнительного органа другого юридического лица.
53. Правление обеспечивает создание оптимальной организационной структуры Общества. Организационная структура направлена на:
- эффективность принятия решений;
 - увеличение продуктивности Общества;
 - оперативность принятия решений;
 - организационную гибкость.
54. Отбор кандидатов на вакантные позиции Общества осуществляется на основе открытых и прозрачных конкурсных процедур. Карьерное продвижение, материальное стимулирование сотрудников Общества осуществляется в соответствии с принципами меритократии с учетом уровня знаний, компетенций, опыта работы и достижения поставленных задач. В Обществе формируется пул работников кадрового резерва, из которого в последующем могут производиться назначения на руководящие должности среднего и высшего менеджмента. Работники проходят оценку на ежегодной основе.
55. Процедуры отбора кадров реализовываются по следующим требованиям:
- открытость и отсутствие ограничений для занятия должностей для широкого круга лиц, обеспечивая принцип равенства возможностей, которые способствуют повышению конкуренции и отбора достойных претендентов, отвечающих требованиям профессионализма и компетентности;
 - беспристрастный подбор кадров и полное отсутствие протекционизма, патронажной системы приема (по принципу преданности, этнической принадлежности, родственных связей и личной дружбы);

- правовая регламентация, в том числе в вопросах закрепления принципов и критериев оценки кандидатов, исключая условия для субъективности при вынесении решения.

Организационная структура КБТУ

56. Организационная структура КБТУ является ключевым фактором в обеспечении эффективного управления и достижения образовательных целей.

57. Организационная структура КБТУ состоит из следующих основных элементов:

Правление Университета: Ректор (Председатель Правления) университета руководит Правлением и назначает ключевых членов административной команды. Этот уровень управления определяет стратегическое направление и принимает стратегические решения.

Проректоры: Проректоры отвечают за конкретные аспекты управления, такие как академические вопросы, финансовое управление, наука и инновации, международное сотрудничество, исследования и развитие.

Проректор по академическим вопросам курирует весь академический процесс КБТУ, включающий в себя разработку и планирование учебных программ и курсов, управление учебным процессом, проведение лекций, семинаров и практических занятий, поддержка академического прогресса студентов, выпуск квалифицированных специалистов.

Университет разделяется на школы, каждый из которых специализируется в определенной области знаний или дисциплине:

- Школа энергетики и нефтегазовой индустрии;
- Школа геологии;
- Школа информационных технологий и инженерии;
- Бизнес школа;
- Международная школа экономики;
- Школа прикладной математики;
- Школа химической инженерии;
- Школа естественных и социальных наук;
- Казахстанская морская академия;
- Школа материаловедения и зеленых технологий.

58. Школы ведут учебный процесс, заботятся о качестве образования и осуществляют исследовательскую деятельность в своей области.

59. Деканаты: Деканы факультетов и их административные команды управляют деятельностью школ. Они координируют работу преподавателей, следят за программами обучения и развитием школ.

60. Административные подразделения: Эти подразделения обеспечивают непосредственную поддержку учебного и академического процесса и административные функции. Они включают в себя:

Финансовое управление. Планирование и управление бюджетом КБТУ, учет финансовых операций и финансовая отчетность, распределение и контроль расходов, финансовая помощь студентам, взаимодействие с банками и финансовыми учреждениями. Финансовый менеджмент основывается на прозрачности, ответственности и эффективном использовании финансовых ресурсов. Финансовые ресурсы КБТУ направляются на достижение стратегических целей и поддержку основной деятельности Университета. Финансовый менеджмент КБТУ направлен на обеспечение устойчивости финансового положения и эффективного использования финансовых ресурсов. Планирование бюджета и учет финансовых операций осуществляются в соответствии с принципами финансовой дисциплины и законодательства Республики Казахстан.

Департамент управления человеческими ресурсами. Найм и подбор персонала, управление трудовыми отношениями, оценка производительности и развитие персонала,

управление заработной платой и социальными льготами, управление персональными данными и личные дела преподавателей и сотрудников

Департамент маркетинга и рекрутинга. Разработка маркетинговых стратегий, продвижение университета и привлечение новых студентов, внешние коммуникации и связи с общественностью, развитие социальных медиа, организация мероприятий.

Департамент информационных технологий. Управление информационной инфраструктурой, развитие и поддержка информационных систем и программного обеспечения, защита информации и кибербезопасность, техническая поддержка и обслуживание пользователей, ИТ- планирование и стратегическое развитие,

Административное управление. Управление зданием КБТУ и инфраструктурой, закупки и управление поставками, управление архивом и документацией, библиотека, а также другие структурные подразделения согласно утвержденной Советом директоров Организационной структуре КБТУ.

61. Ответственность за выполнение обязанностей распределена между соответствующими работниками и структурными подразделениями КБТУ.

Глава 4. Прозрачность и отчетность Университета

62. В целях соблюдения интересов заинтересованных сторон КБТУ своевременно и достоверно раскрывает информацию, предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Общества, а также информацию о деятельности, включая финансовое состояние, результаты деятельности, структуру собственности и управления.

63. В Университете утверждаются внутренние документы, определяющие принципы и подходы к раскрытию и защите информации, перечень информации, раскрываемой заинтересованным лицам, сроки, порядок, способ, форму раскрытия информации, ответственных должностных лиц и работников с указанием их функций и обязанностей, а также другие положения, регулирующие процессы раскрытия информации.

64. КБТУ в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Уставом Общества определяет порядок отнесения информации к категориям доступа, условия хранения и использования информации.

65. Университет определяет круг лиц, имеющих право свободного доступа к информации, составляющей коммерческую и служебную тайну, и принимают меры к охране ее конфиденциальности.

66. Интернет-ресурс КБТУ является структурированным, удобным для пользования навигации и содержит информацию, достаточную заинтересованным лицам для понимания деятельности Общества. Информация размещается в отдельных тематических разделах интернет-ресурса.

67. В Университете на регулярной основе осуществляется контроль полноты и актуальности информации, размещенной на интернет-ресурсе КБТУ, а также определяется соответствие данной информации размещенной на казахской, русском, английской версиях интернет-ресурса. В этих целях закрепляются ответственные лица (структурное подразделение), отвечающие за полноту и актуальность информации на интернет-ресурсе.

68. Интернет-ресурс КБТУ содержит следующую информацию:

- 1) общую информацию об Обществе, включая информацию о миссии, основных задачах, целях и видах деятельности;
- 2) стратегические цели, приоритетные направления деятельности;
- 3) Устав и внутренние документы Университета;
- 4) об этических принципах;

- 5) об управлении рисками;
 - 6) об органах КБТУ,
 - 7) о финансовой отчетности;
 - 8) о годовых отчетах;
 - 9) о внешнем аудитор;е;
 - 10) о деятельности в сфере устойчивого развития;
 - 11) о новостях и пресс-релизах.
69. Университет готовит годовой отчет в соответствии с положениями настоящего Кодекса и практикой раскрытия информации.
70. Годовой отчет утверждается Единственным акционером КБТУ.
71. Годовой отчет является структурированным документом и подлежит размещению на интернет-ресурсе КБТУ после его утверждения.
72. Требования к содержанию годового отчета предполагают наличие следующей информации:
- 1) об Университете: общие сведения; о структуре уставного капитала, включая следующие сведения: количество и номинальная стоимость выпущенных акций, описание прав, предоставляемых акциями, количество и номинальная стоимость объявленных, но не размещенных акций, Единственный акционер и количество и доля принадлежащих ему простых акций, порядок распоряжения правами собственности; миссия; стратегия развития, результаты ее реализации;
 - 2) результаты финансовой и операционной деятельности за отчетный год: обзор и анализ деятельности относительно поставленных задач; операционные и финансовые показатели деятельности; основные существенные события и достижения; информация о существенных сделках; любая финансовая поддержка, включая гарантии, получаемые/полученные от государства и любые обязательства перед государством и обществом, принятые на себя Университетом (если не раскрывается в соответствии с МСФО);
 - 3) структура активов, включая, обзор, основные итоги их финансовой и производственной деятельности;
 - 4) цели и планы на будущие периоды;
 - 5) основные факторы риска и система управления рисками;
 - 6) корпоративное управление: структура корпоративного управления; состав акционеров и структура владения; состав Совета директоров, включая квалификацию, процесс отбора, в том числе о независимых директорах с указанием критериев определения их независимости; отчет о деятельности Совета директоров и его комитетов; информация о соответствии практики корпоративного управления принципам настоящего Кодекса, а при ее несоответствии пояснения о причинах несоблюдения каждого из принципов; состав Правления; отчет о деятельности Правления; политика вознаграждения должностных лиц;
 - 7) заключение аудитора и финансовая отчетность с примечаниями;
 - 8) в аналитических показателях и данных, включаемых в годовой отчет, отражается сравнительный анализ и достигнутый прогресс (регресс) по отношению к предыдущему периоду (сравнение со значениями аналогичных показателей, указанных в прошлом годовом отчете).

Глава 5. Этические стандарты

73. Этические стандарты поведения в КБТУ включают следующие принципы:
- Честность и целостность. Сотрудники и администрация КБТУ придерживаются высоких стандартов честности и integrity во всех своих действиях. Это включает предоставление точной информации, избегание конфликта интересов и соблюдение этических норм.

- Уважение. Университет способствует уважению к разнообразию и взаимопониманию между всеми членами университетского сообщества. Это включает уважение к мнениям, культурным различиям, полу, расе, религии и другим характеристикам студентов, преподавателей и сотрудников.
 - Прозрачность и открытость. Университет стремится к прозрачности и открытости в своей деятельности. Это включает публикацию о корпоративных событиях, в том числе решениях принятых Единственным акционером КБТУ, финансовых результатах, а также обеспечение доступа к информации о качестве образования и условиях труда.
 - Ответственность. КБТУ ответственен за свои действия и решения. Это включает установление механизмов учета и контроля, чтобы обеспечить эффективное использование ресурсов, соблюдение законодательства и академических стандартов, а также защиту интересов студентов и других заинтересованных сторон.
 - Безопасность. КБТУ обеспечивает безопасную среду для студентов, преподавателей и сотрудников. Это включает предоставление соответствующих мер безопасности на кампусе, защиту персональных данных и информации, а также принятие мер по предотвращению дискриминации, насилия и других форм небезопасного поведения.
 - Качество и академическая честность. КБТУ стремится к высокому качеству образования и научных исследований, а также поддерживает академическую честность. Это включает поощрение интеллектуальной честности, борьбу с плагиатом и другими формами нарушения академической этики.
74. КБТУ осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивают свое устойчивое развитие в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Подход ответственного, продуманного и рационального взаимодействия с заинтересованными сторонами будет способствовать устойчивому развитию Университета.
 75. КБТУ стремится к росту долгосрочной стоимости, обеспечивают устойчивое развитие, соблюдают баланс интересов заинтересованных сторон. Деятельность в области устойчивого развития соответствует лучшим международным стандартам.
 76. КБТУ в ходе осуществления своей деятельности оказывает влияние или испытывают на себе влияние заинтересованных сторон.
 77. Заинтересованные стороны могут оказывать как положительное, так и негативное воздействие на деятельность Университета, а именно на рост стоимости КБТУ, устойчивое развитие, репутацию и имидж, создавать или снижать риски. Общество уделяет важное значение надлежащему взаимодействию с заинтересованными сторонами.
 78. КБТУ составляет карту заинтересованных сторон с учетом рисков и ранжируя с учетом зависимости (прямой или косвенной), обязательств, ситуации (уделяя особое внимание зонам повышенного риска), влияния, различных (разнообразных) перспектив.
 79. Университет обеспечивает согласованность своих экономических, экологических и социальных целей для устойчивого развития в долгосрочном периоде, которые включают, в том числе, рост долгосрочной стоимости для Единственного акционера. Устойчивое развитие в КБТУ состоит из трех составляющих: экономической, экологической и социальной.
 80. Экономическая составляющая направляет деятельность КБТУ на рост долгосрочной стоимости, обеспечение интересов Единственного акционера, повышение эффективности процессов, развитии более совершенных технологий, повышение производительности труда.
 81. Экологическая составляющая обеспечивает минимизацию воздействия на биологические и физические природные системы, оптимальное использование ограниченных ресурсов, применение экологических, энерго- и материалосберегающих технологий, минимизацию, переработку и уничтожение отходов.
 82. Социальная составляющая ориентирована на принципы социальной ответственности,

которые в числе прочего включают обеспечение безопасности труда и сохранение здоровья преподавателей, студентов, работников, справедливое вознаграждение и уважение прав преподавателей, работников, индивидуальное развитие персонала, реализацию социальных программ для персонала, создание новых рабочих мест, спонсорство и благотворительность, проведение экологических и образовательных акций.

83. КБТУ проводит анализ своей деятельности и рисков по трем данным аспектам, а также стремится не допускать или снижать негативное воздействие результатов своей деятельности на заинтересованные стороны.

Глава 6. Конфликт интересов

84. Члены Совета директоров и Правления КБТУ, преподаватели и работники Университета, выполняют свои профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Единственного акционера и Университета, избегая конфликтов.

В случае наличия (возникновения) корпоративных конфликтов, участники находят пути их решения путем переговоров в целях обеспечения эффективной защиты интересов КБТУ и заинтересованных сторон.

Должностными лицами КБТУ своевременно сообщается корпоративному секретарю и/или омбудсмену о наличии (возникновении) конфликта.

Эффективность работы по предупреждению и урегулированию корпоративных конфликтов предполагает полное и скорейшее выявление таких конфликтов и координацию действий всех органов Общества.

85. Корпоративные конфликты при содействии корпоративного секретаря рассматриваются председателем Совета директоров Общества. В случае вовлечения председателя Совета директоров в корпоративный конфликт, такие случаи рассматриваются Комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам. На основе оценки конфликта интересов разрабатываются планы урегулирования. Эти планы определяют шаги, которые должны быть предприняты для минимизации или устранения конфликта интересов.

86. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования, лица, чьи интересы затрагивает конфликт или может затронуть, не принимают участия в его урегулировании.

При невозможности решения корпоративных конфликтов путем переговоров, они разрешаются строго в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

87. Совет директоров разрабатывает и периодически пересматривает политику и правила урегулирования корпоративных конфликтов, при которых их решение будет отвечать интересам Университета и Единственного акционера КБТУ.

88. Совет директоров осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к его компетенции. В этом случае на корпоративного секретаря и/или омбудсмена возлагаются обязанности по обеспечению возможной информированности Совета директоров о сути корпоративного конфликта и роль посредника в разрешении корпоративного конфликта.

Председатель Правления от имени КБТУ осуществляет урегулирование корпоративных конфликтов по всем вопросам, принятие решений по которым не отнесено к компетенции Совета директоров, а также самостоятельно определяет порядок ведения работы по урегулированию корпоративных конфликтов.

89. Совет директоров рассматривает отдельные корпоративные конфликты, относящиеся к компетенции Правления.

90. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная

заинтересованность работника Университета влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

91. Работники КБТУ не допускают ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

92. КБТУ во избежание конфликта интересов, препятствующих объективному выполнению Советом директоров своих обязанностей, и ограничения политического вмешательства в процессы Совета директоров внедряются механизмы по их недопущению и регулированию.

93. Основные принципы предотвращения конфликта интересов, способы их выявления, оценки и разрешения закрепляются в Кодексе деловой этики Университета, утверждаемом Советом директоров КБТУ.

94. Университет осуществляет мониторинг и соблюдение процедур урегулирования конфликтов интересов. Это включает в себя регулярную проверку соблюдения политики и стандартов, а также оценку эффективности процесса урегулирования.

95. КБТУ должен обеспечивать прозрачность и отчетность в отношении урегулирования конфликтов интересов. Это включает в себя публикацию отчетов о раскрытии конфликтов интересов и мерах, предпринятых для их урегулирования.

96. Урегулирование конфликтов интересов - это процесс, который постоянно совершенствуется на основе опыта и изменяющихся условий. КБТУ по мере необходимости пересматривает и обновляет свои политики и процедуры в области урегулирования конфликта интересов.

97. Внедрение эффективных процедур урегулирования конфликтов интересов способствует созданию честной, открытой и надежной среды в КБТУ, что в свою очередь способствует достижению образовательных и научных целей. Это также способствует укреплению репутации университета и поддерживает доверие всех заинтересованных сторон.

Глава 7. Участие заинтересованных сторон в корпоративном управлении

98. Установление принципов и механизмов активного участия студентов, работников и выпускников КБТУ в принятии стратегических и операционных решений КБТУ способствует формированию открытой и демократичной образовательной среды, а также учитывает мнение всех заинтересованных сторон.

99. Студенческое правительство, сообщество выпускников - KBTU Alumni Association. В КБТУ учреждается студенческое самоуправление - Студенческое правительство КБТУ, состоящий из обучающихся, а также сообщество выпускников, который включает представителей этих групп. Представители студенческого самоуправления входят в состав Ученого совета КБТУ. Студенческое самоуправление участвует в процессах принятия решений, касающихся учебных программ, структуры образования и условий учебы. Его функции включают обсуждение предложений и дачу рекомендаций по улучшению качества образования.

100. Университет устанавливает механизм получения постоянного обратного отклика от студентов, работников и выпускников. Этот механизм может включать в себя опросы, открытые форумы, анкеты и другие средства обратной связи. Полученная информация используется для анализа и внесения корректив в учебные и организационные процессы. В КБТУ для таких откликов создана служба горячей линии, и служба поддержки студентов, контакты указаны на интернет ресурсе КБТУ.

101. Формы коллегиального управления. Университет предоставляет возможность работникам и выпускникам быть членами органов, таких как учебно-методический совет, научно-методический совет, попечительский совет, консультативный совет,

индустриальный комитет. Это позволяет им активно участвовать в стратегическом управлении университетом и влиять на принимаемые решения.

102. Университет содействует развитию лидерских навыков у студентов, работников и выпускников, путем приглашения на программы тренингов и мастер-классов по лидерству и управлению, что способствует их активному участию в управленческих процессах.
103. КБТУ соблюдает этические стандарты и обеспечивает конфиденциальность информации, полученной от студентов, работников и выпускников в ходе участия в управленческих процессах.
104. КБТУ разрабатывает и внедряет механизмы для получения обратной связи от общества и бизнес сообщества. Это включает в себя открытые каналы связи, такие как веб-сайты, электронные письма, социальные сети (facebook, instagram, telegram) и обратную связь через контактные центры.
105. КБТУ проводит регулярные опросы и исследования среди общества и бизнес-сообщества, чтобы оценить их мнение и потребности. Эти данные используются для анализа и улучшения корпоративных стратегий и практик.
106. КБТУ постоянно организует открытые форумы, дискуссии и публичные консультации с участием представителей общества и бизнес-сообщества. Это способствует обмену мнениями, идеями и конструктивному диалогу.
107. КБТУ предоставляет представителям бизнес-сообщества возможность участвовать в процессах принятия решений, которые могут влиять на их интересы через участие в консультативных советах, индустриальных комитетах или рабочих группах.
108. КБТУ предоставляет отчеты о своей деятельности и результатах, включая информацию о взаимодействии с обществом и бизнес-сообществом. Эти отчеты публикуются на веб-сайте КБТУ (www.kbtu.kz) и распространяются среди заинтересованных сторон.

Глава 8. Инновации и стратегическое управление

109. Определение Стратегии развития, плана мероприятий по реализации стратегии развития КБТУ является основой для достижения выдающихся результатов и укрепления позиций КБТУ в области образования и научных исследований.
110. Правление КБТУ создает рабочую группу, состоящую из членов Правления, руководителей структурных подразделений, представителей различных школ, экспертов для разработки проекта стратегии развития КБТУ. Группа отвечает за разработку стратегического плана и его выравнивание с миссией и целями КБТУ.
111. Процесс начинается с анализа текущего состояния КБТУ, включая его сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы внешней среды. Этот этап предоставляет информацию для определения стратегических приоритетов.
112. Правление определяет миссию университета и формулирует конкретные стратегические цели, которые должны быть достигнуты в определенный период времени. Цели должны быть измеримыми и реалистичными.
113. На основе определенных целей разрабатывается конкретный план мероприятий по реализации стратегических инициатив и долгосрочных планов, которые помогут достичь этих целей. Это может включать в себя инвестиции в инфраструктуру и здание КБТУ, развитие новых образовательных программ, научных лабораторий и исследований.
114. Разработанная стратегия развития КБТУ утверждается Советом директоров КБТУ и является официальным документом.
115. Стратегия развития на постоянной основе, не реже чем один раз в шесть месяцев подвергается постоянному мониторингу и оценке, в первую очередь Правлением,

затем Комитетом по стратегическому планированию и инвестициям. Это позволяет реагировать на изменения среды и корректировать стратегию, если необходимо.

116. КБТУ обеспечивает прозрачность и отчетность в отношении своей стратегической деятельности, предоставляя информацию об успехах и достижениях по отношению к поставленным целям.
117. КБТУ создает культуру обучения и совершенствования, которая способствует постоянному улучшению стратегической практики и управленческой эффективности. КБТУ активно способствует формированию инновационной культуры внутри своей образовательной и научной среды. Это включает в себя поощрение творчества, инициативности и исследовательской активности среди студентов, преподавателей и работников.
118. КБТУ выделяет ежегодно средства и ресурсы для финансирования исследовательских проектов и инновационных инициатив. Это включает в себя предоставление грантов, стипендий и других форм финансовой поддержки студентов.
119. КБТУ развивает инфраструктуру, включая открытие инновационных центров и лаборатории, которые способствуют проведению исследований и разработке новых технологий.
120. КБТУ активно сотрудничает с предприятиями и бизнесом, в том числе банковским сектором, чтобы стимулировать инновационные партнерства и технологические проекты. Это способствует применению научных разработок в реальной практике и почти 100 % трудоустройству выпускников.
121. КБТУ предоставляет программы бизнес инкубатора для поддержки студенческих стартапов, основанных на исследованиях и инновациях университетского сообщества.
122. Университет поддерживает и поощряет публикацию научных исследований и защиту интеллектуальной собственности в виде патентов. Это способствует распространению знаний и коммерциализации инноваций.
123. Университет активно участвует в международном научном сотрудничестве, что позволяет обмениваться опытом и знаниями с исследователями и учеными со всего мира.

Глава 9. Развитие персонала

124. Управления персоналом, включая найм, обучение и развитие сотрудников играют важную роль в достижении высокого качества образования и научных исследований.
125. Университет реализует политику найма, которая основана на профессиональных критериях и этических принципах. Каждый кандидат оценивается на основе его компетентности и соответствия ценностям университета.
126. Университет придает важность внутреннему найму и развитию собственных сотрудников, поощряя их карьерный рост и профессиональное развитие.
127. КБТУ предоставляет работникам доступ к обучению и развитию, включая профессиональные программы, семинары и онлайн-курсы (Coursera), чтобы сотрудники могли повышать свою квалификацию.
128. КБТУ проводит политику равных возможностей и поощряет многообразие в кадрах, стремясь создать включающую и разнообразную образовательную среду.
129. Университет обеспечивает прозрачность и ответственность в своей политике управления персоналом, предоставляя информацию о процессах найма и развития сотрудников.
130. Университет сотрудничает с внешними организациями и партнерами, чтобы обеспечить доступ сотрудников к актуальным ресурсам и обучению.
131. Политика найма, обучения и развития сотрудников - ключевой элемент успешного корпоративного управления, который обеспечивает наличие квалифицированных и мотивированных профессионалов, в первую очередь

профессорско-преподавательского состава для достижения его образовательных и научных целей.

132. Оценка производительности работников проводится Департаментом по управлению человеческими ресурсами регулярно, обеспечивая непрерывное отслеживание успехов и обратную связь для работников, в том числе для профессорско-преподавательского состава.
133. Система оценки производительности и мотивации - это важный инструмент управления, который помогает университету поддерживать высокие стандарты работы и обеспечивать достижение своих стратегических целей.
134. Система мотивации включает в себя мероприятия по развитию личных навыков и компетенций сотрудников, что способствует их профессиональному росту, а также включает в себя признание и поощрение достижений сотрудников, что способствует созданию мотивирующей обстановки.
135. КБТУ предоставляет возможности для карьерного роста и продвижения среди сотрудников, которые достигают высоких результатов.
136. Система оценки производительности и мотивации должна быть прозрачной и сопровождаться отчетами о ее результатах на Комитете по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам с дальнейшим утверждением на Совете директоров.

Глава 10. Разрешение споров

137. Процедуры разрешения споров между участниками университетской общности - это важный элемент корпоративного управления, который обеспечивает справедливость и мирное сосуществование внутри университета.
138. Установление четких и справедливых процедур для разрешения споров, возникающих между участниками университетской общности способствуют поддержанию мира и справедливости внутри КБТУ.
139. При разрешении споров КБТУ придерживается следующих принципов:
 - Справедливости и нейтральности. КБТУ обязуется обеспечивать процедуры разрешения споров, которые основаны на принципах справедливости и нейтральности. Каждая сторона имеет право на беспристрастное и справедливое рассмотрение своего спора.
 - Доступности и понятности процедур. Процедуры разрешения споров должны быть доступными и понятными для всех участников университетской общности. Это включает в себя предоставление информации о процессе и правах каждого участника.
 - Добровольности и конфиденциальности. Участие в процедурах разрешения споров должно быть добровольным, и информация, полученная в процессе разрешения, должна оставаться конфиденциальной, если это не нарушает законы и правила КБТУ.
140. КБТУ предоставляет возможность для медиации и посредничества в разрешении споров, чтобы стороны могли попытаться договориться без судебного разбирательства.
141. В случае, если медиация не приводит к разрешению спора, КБТУ обеспечивает процедуры для арбитража и судебного разбирательства, которые позволяют сторонам представить свои аргументы и получить решение от независимой инстанции.
142. КБТУ обязуется обеспечивать прозрачность и отчетность в отношении процедур разрешения споров, предоставляя информацию о результатах и действиях, предпринятых в рамках разрешения.
143. Университет предоставляет обучение и сопровождение для участников процедур разрешения споров, чтобы они могли более эффективно использовать эти механизмы.
144. Все стороны обязуются соблюдать решения, вынесенные в результате процедур

разрешения споров, как обязательные.

145. КБТУ способствует формированию культуры уважения и сотрудничества, которая помогает предотвращать конфликты и облегчать их разрешение.

Глава 11. Обновление Кодекса корпоративного управления

146. Обновленный кодекс представляются на согласование органам университета, таким как Правление, Совет директоров КБТУ. Кодекс утверждается Единственным акционером КБТУ.
147. КБТУ обязуется периодически обновлять и пересматривать настоящий кодекс корпоративного управления, с целью обеспечения его актуальности и соответствия современным стандартам и требованиям в области управления университетом. Обновления могут происходить на основе анализа эффективности применения кодекса, изменений в законодательстве, а также в связи с изменениями в целях и Стратегии развития КБТУ.
148. КБТУ обязуется обеспечивать прозрачность и доступность Кодекса корпоративного управления для всех заинтересованных сторон, включая преподавателей, студентов, сотрудников и общественность. Кодекс доступен в электронном формате на официальном сайте КБТУ /www.kbtu.kz/, а также предоставляться на запрос заинтересованным сторонам.
149. КБТУ будет проводить регулярные оценки эффективности применения настоящего Кодекса. Оценка включает анализ соблюдения положений Кодекса, их влияния на процессы принятия решений и управления, а также обратную связь от заинтересованных сторон. Результаты оценки используются для улучшения системы корпоративного управления и внесения соответствующих изменений в Кодекс.
150. Университет осуществляет обучение и информирование всех заинтересованных сторон о положениях настоящего Кодекса и их роли в его применении. Это может включать проведение семинаров, тренингов, разработку информационных материалов и регулярную коммуникацию с преподавателями, студентами и сотрудниками Университета.
151. КБТУ признает и поощряет участие в соблюдении и применении настоящего Кодекса. Заслуги и достижения, связанные с эффективностью управления и соблюдением принципов настоящего Кодекса, могут быть учтены в системе признания и поощрения Университета.
152. КБТУ подчеркивает важность развития, обновления, оценки эффективности, обучения и признания в рамках настоящего Кодекса. Это гарантирует его актуальность, соблюдение и эффективное применение в целях достижения высоких стандартов управления и укрепления университетской корпоративной культуры.

