

Положение об оценке деятельности Совета
Директоров и Корпоративного секретаря
НАО «КМУ»

УТВЕРЖДЕН
Решением Совета Директоров
Протокол №15
«27» января 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И
КОРПОРАТИВНОГО СЕКРЕТАРЯ
НАО «КАРАГАНДИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Составил(и):

Казбекова А.Н.


Подпись: 

Согласовано:


Кошеров Б.Н.

Подпись: 


Барков Д.А.

Подпись: 


Риклефс В.П.

Подпись: 

Клюев Д.А.

Подпись: 

Даулеткалиева Ж.А.

Подпись: 

Айтбек С.К.

Подпись: 

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оценке деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря НАО «Карагандинский медицинский университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом и Кодексом корпоративного управления НАО «Карагандинский медицинский университет» (далее – Общество) и регулирует процесс проведения оценки.

2. Основными целями оценки являются повышение эффективности деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря.

3. Оценка проводится Советом директоров и позволяет:

1) определить сильные и слабые стороны (преимущества и недостатки) собственной работы Совета директоров, работы комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря;

2) корректировать целевые направления деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря;

3) определить эффективность системы вознаграждения независимых членов Совета директоров и корпоративного секретаря;

4) определить потребность в обучении и повышении квалификации корпоративного секретаря.

4. Совет директоров может осуществлять следующие виды оценки:

1) оценка общей эффективности работы Совета директоров, исполнения членами Совета директоров своих обязанностей;

2) оценка деятельности комитетов Совета директоров;

3) оценка деятельности корпоративного секретаря.

5. Оценка должна проводиться в соответствии со следующими принципами:

1) объективность;

2) регулярность проведения оценки и уточнения показателей оценки;

3) комплексность.

6. Ответственным лицом за проведение ежегодной оценки деятельности Совета директоров в целом и каждого члена, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря является корпоративный секретарь.

7. Оценка может проводиться:

1) собственными силами путем анкетирования;

2) с привлечением лиц, оказывающих консультационные услуги (далее – Консультант);

3) используя смешанный подход: собственными силами при координации процесса со стороны консультантов;

4) иными способами по решению Совета директоров.

2. Процесс проведения оценки

8. Решение о проведении оценки принимает Совет директоров. В указанном решении определяются конкретные сроки (график) проведения оценки и требуемые ресурсы (например, материалы, информация, отчеты и др.)

9. В случае принятия решения о привлечении Консультанта для проведения оценки, данное решение должно быть подкреплено конкретным обоснованием. В частности, основанием для привлечения Консультанта могут быть следующие случаи: необходимость критической оценки деятельности Совета директоров, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря; отсутствие эффективных результатов предыдущей оценки; перед важными корпоративными событиями, такими, как формирование нового состава Совета директоров, и иные случаи, определенные решением Совета директоров.

10. Оценка проводится ежегодно по итогам завершения аудита годовой финансовой отчетности.

11. Вместе с тем, по решению Совета директоров оценка может проводиться два или более раз в год.

12. Критерии проведения оценки, методика обработки и порядок рассмотрения результатов оценки приведены в разделе 3 и 4 настоящего Положения.

13. Процесс проведения оценки координируется Председателем Совета директоров.

14. Результаты оценки обсуждаются на закрытом заседании Совета директоров, на котором присутствуют только члены Совета директоров.

15. На данном заседании члены Совета директоров должны концептуально обсудить деятельность Совета директоров, комитетов Совета директоров, корпоративного секретаря и выявить факторы, которые снижали эффективность их работы, и предложить пути повышения эффективности, обсудить ряд ключевых проблем управления и контроля за деятельностью Общества.

16. В целом процесс оценки должен стимулировать обсуждение:

1) роли и функции Совета директоров, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря;

2) приоритетов работы Совета директоров, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря;

3) наличия знаний, умений, опыта и личных качеств, которыми должны обладать в целом члены Совета директоров и корпоративный секретарь;

4) действующих процедур работы Совета директоров, включая практику подготовки и проведения заседаний Совета директоров, их регулярности, вопросы информационного обеспечения деятельности Совета директоров;

5) роли Комитетов;

6) текущей позиции Общества и перспектив его развития;

7) роли Председателя Правления в развитии деятельности Общества.

17. Оценка должна носить сравнительный характер с результатами предыдущей оценки.

18. При обсуждении результатов оценки Корпоративного секретаря оцениваемые не присутствуют. Указанное лицо не должно быть вовлечено в процесс оценки своей деятельности.

19. По итогам обсуждения дается обратная связь, которая должна быть конструктивной и конкретной.

20. Обратная связь корпоративному секретарю дается после достижения Советом директоров единого мнения (полного согласия) в отношении результатов оценки.

21. По результатам оценки Совет директоров может предпринять следующие

меры:

1) выделить несколько главных задач/направлений, на которых следует сосредоточиться Совету директоров, комитетам Совета директоров и корпоративному секретарю;

2) внести коррективы в планы и методы работы Совета директоров, членов Совета директоров и корпоративного секретаря;

3) учесть результаты оценки при избрании корпоративного секретаря.

22. Формы для проведения оценки, членам Совета директоров направляются корпоративным секретарем Общества.

23. Слабыми сторонами и недостатками в работе признаются те критерии, по которым средний бал оценки оказался при трехбалльной оценке ниже 2, при пятибалльной оценке ниже 3, которые требуют первоочередного внимания со стороны Совета директоров, комитетов Совета директоров и корпоративного секретаря.

24. Корпоративный секретарь, осуществляющий систематизацию и обработку собранной информации, отвечает за ее объективность и конфиденциальность.

3. Критерии проведения оценки

Оценка деятельности Совета Директоров в целом и его членов

25. Критериями оценки деятельности Совета директоров в целом являются:

1) документационное обеспечение работы Совета директоров;

2) состав и структура Совета директоров;

3) роль и задачи Совета директоров, Председателя Совета директоров;

4) процедуры работы Совета директоров, информационное обеспечение его деятельности;

5) взаимодействие Совета директоров с Правлением Общества.

26. Индивидуальная оценка деятельности членов Совета директоров позволяет активизировать их участие в работе Совета директоров и найти возможности для повышения эффективности работы Совета директоров в целом.

27. При проведении индивидуальной оценки деятельности членов Совета директоров рекомендуется уделять особое внимание следующим факторам:

1) компетентность в вопросах, входящих в сферу ответственности Совета директоров, комитета, в состав которого входит член Совета директоров;

2) знание отрасли и особенностей сферы ведения бизнеса;

3) посещение заседаний Совета директоров и его комитетов;

4) степень участия в обсуждении на заседаниях комитета Совета директоров;

5) активность на заседаниях Совета директоров и характер голосования в процессе принятия решений;

6) личностные характеристики члена Совета директоров и их влияние на эффективность его работы (умение работать в коллективе, доступность для общения, способность отстаивать свои взгляды, умение считаться с чужим мнением, этические стандарты деятельности).

28. Анкеты для оценки деятельности Совета директоров приведены в Приложениях 1 и 2 к настоящему Положению, которые заполняются каждым членом Совета директоров.

Оценка деятельности комитетов Совета директоров

29. Оценка деятельности комитетов Совета директоров осуществляется каждым членом Совета директоров для последующего обсуждения, обобщения и принятия Советом директоров итоговой оценки деятельности Комитетов.

30. При оценке деятельности комитетов Совета директоров проводится:

- 1) сравнение деятельности комитета с нормами Положения о комитете в целом;
- 2) оценка соответствия результатов деятельности комитета ожиданиям Совета директоров.

31. Анкета для оценки деятельности комитетов Совета Директоров приведена в Приложении 3 к настоящему Положению.

Оценка деятельности Корпоративного секретаря

32. Оценка деятельности корпоративного секретаря осуществляется каждым членом Совета директоров для последующего обсуждения, обобщения и принятия Советом директоров итоговой оценки деятельности корпоративного секретаря

33. При оценке деятельности Корпоративного секретаря проводится:

- 1) сравнение деятельности корпоративного секретаря с нормами Устава, Кодекса корпоративного управления и Положения о корпоративном секретаре;
- 2) оценка организации заседаний Совета директоров;
- 3) оценка качества исполнения корпоративным секретарем своих функциональных обязанностей;
- 4) оценка эффективности взаимодействия с Единственным акционером и Советом директоров.

4. Методика обработки и порядок рассмотрения результатов оценки

34. Обработка данных происходит следующим образом:

- 1) вычисление средних значений числовой информации по анкете заполненной каждым членом Совета директоров;
- 2) вычисление общего среднего значения по каждому из критериев оценки (Совет директоров, комитеты Совета директоров, корпоративный секретарь) которое характеризует общую оценку эффективности работы.
- 3) сведение всех комментариев, рекомендаций и пожеланий по каждому объекту оценки таким образом, чтобы это отражало весь спектр мнений, но без указаний авторов.

35. После завершения обработки данных все формы оценки, полученные от членов Совет директоров, уничтожаются для того, чтобы сохранить конфиденциальность мнений.

36. Обобщенные результаты оценки и информация о рисках и зонах развития передаются корпоративным секретарем Председателю Совета директоров для изучения и дальнейшего обсуждения на заседании Совета директоров.

37. В ходе данного заседания Председатель Совета директоров предоставляет всем членам Совета директоров право высказаться на тему результатов оценки, собирает их предложения по мероприятиям, направленным на совершенствование деятельности объектов оценки. При этом, члены Совета директоров могут при желании раскрыть свою анонимность, т.е. сообщить, какие именно оценки, комментарии и рекомендации дал каждый из них.

38. Для того чтобы проследить динамику эффективности деятельности объектов оценки, рассмотрение результатов оценки, начиная со второго года проведения этой процедуры, проводится в двух аспектах: рассмотрение результатов оценки за конкретный период, и сравнение текущих результатов (результатов конкретного периода оценки) с результатами предыдущего периода.

39. Итогом рассмотрения результатов оценки на заседании должны стать принятые решения Совета директоров о направлениях и конкретных мероприятиях развития и совершенствования деятельности Совета директоров, членов Совета директоров, комитетов Совета директоров, корпоративного секретаря.

5. Заключительные положения

40. Критерии для проведения оценки должны периодически пересматриваться с целью отражения изменений в корпоративных документах.

41. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в Положение, в том числе изменение критериев оценки, относится к компетенции Совета директоров.

Положение об оценке деятельности Совета Директоров и корпоративного секретаря НАО «КМУ»

Приложение 1

к Положению об оценке деятельности совета директоров, комитетов совета директоров, и корпоративного секретаря НАО «КМУ»

Форма для оценки работы Совета директоров в целом

ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях:

- 1- совершенно не согласен
- 2- скорее не согласен
- 3- занимаю нейтральную позицию
- 4- скорее согласен
- 5 - полностью согласен

Если применение отдельных вопросов по Вашему мнению неприменимо к Обществу и/или работа, в ракурсе которого поставлен вопрос, не налажена в Обществе, просьба внести комментарий/рекомендации/пожелания

По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

	Критерий оценки	Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/пожелания
	Члены Совета директоров понимают свои полномочия и первоочередные задачи		
	Члены Совета директоров чувствуют свою причастность и заинтересованность в результатах его работы		
	Совет директоров показывает свою стратегическую значимость и конструктивизм (Совет директоров осуществляет стратегическое		

	руководство Обществом, является конструктивным критиком (Правления)		
	Совет директоров понимает ценности, миссию, Стратегию развития и учитывает все перечисленное при принятии ключевых вопросов		
	Независимые члены Совета директоров Общества действительно независимые		
	Члены Совета директоров регулярно посещают очные заседания Совета директоров		
	У членов Совета директоров достаточно возможностей для общения с членами Правления Общества, помимо заседаний Совета директоров		
	На заседаниях Совета директоров уделяется достаточно времени для обсуждения каждого вопроса		
	Председатель Совета директоров осуществляет эффективное руководство работой Совета директоров		
	Члены Совета директоров располагают достаточным количеством времени для эффективного выполнения своих функций в составе Совета директоров		
	Члены Совета директоров умеют задавать Правлению Общества любые вопросы и являются в достаточной мере критичными в своих подходах и оценках		
	Совет директоров проводит достаточное количество очных заседаний		
	Члены Совета директоров получают от Правления Общества информацию, достаточную для обоснованного принятия решений		
	Члены Совета директоров между заседаниями получают достаточно информации, чтобы быть в курсе ключевых вопросов деятельности Общества		
	Назовите пожалуйста от трех до пяти направлений, в которых, по Вашему мнению, Совет директоров должен сосредоточить свои усилия в следующем году.	1. 2. 3. 4.	

	5.
Среднее значение баллов	

Приложение 3

к Положению об оценке деятельности
совета директоров, комитетов совета
директоров и корпоративного секретаря НАО «КМУ»

**Форма для оценки работы Комитета по аудиту и рискам, Комитета по стратегическому планированию и развитию,
Комитета по назначениям, вознаграждениям и социальным вопросам Совета директоров**

ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях:

- 1 - совершенно не согласен
- 2 - скорее не согласен
- 3 - занимаю нейтральную позицию
- 4 - скорее согласен
- 5 - полностью согласен

По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

	Критерий оценки	Оценка в баллах	Комментарии/ рекомендации/ пожелания
	Положение о Комитете Совета директоров (далее – Комитет) утвержденное Советом директоров Общества, четко определяет его функции		
	Комитет содействует установлению эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной, образовательной, научной, исследовательской, медицинской деятельностью Общества		
	Комитет уделяет достаточное внимание контролю за надежностью и эффективностью систем внутреннего контроля и управления рисками		
	Комитет уделяет достаточное внимание контролю за процессом		

	обеспечения соблюдения законодательства и внутренних документов Общества		
	Члены Комитета обладают надлежащим опытом и квалификацией и вносят значительный вклад в работу Комитета		
	Комитет действует независимо от менеджмента в соответствии с нормами деловой этики и нацелен на реализацию интересов Единственного акционера		
	Члены Совета директоров получают достаточную информацию от Комитета для обоснованного принятия решений по вопросам рассмотренным Комитетом		
	Заседания Комитета хорошо организованы и эффективны, проводятся с достаточной степенью регулярности и продолжительности для обсуждения вопросов в рамках его компетенции		
	Председатель Комитета осуществляет эффективное руководство его деятельностью		
	Комитет уделяет достаточное внимание обсуждению плана, ресурсов и полномочий подотчетных структур Совета Директоров Общества		
	Комитет уделяет достаточное внимание рассмотрению отчетов подотчетных структур Совета Директоров Общества		
	Материалы к заседаниям Комитета являются полными, лаконичными и хорошо структурированными, доставляются заблаговременно, и содержат всю необходимую информацию для принятия обоснованных решений		
	Комитет проводит оценку эффективности процедур, призванных обеспечить соблюдение законодательства Общества и выдает соответствующие рекомендации		
	Комитет представляет взвешенные и полезные рекомендации		
Среднее значение баллов			

Приложение 4

к Положению об оценке деятельности
совета директоров, комитетов совета
директоров, правления, службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря НАО «МУК»

Оценка деятельности Корпоративного секретаря

ЗАПОЛНЯЕТСЯ КАЖДЫМ ИЗ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

На шкале от 1 до 5 отметьте, какому баллу соответствует Ваше мнение о следующих вопросах/утверждениях

- 1- совершенно не согласен
- 2 - скорее не согласен
- 3 - занимаю нейтральную позицию
- 4 - скорее согласен
- 5 - полностью согласен

По итогам заполнения анкеты Корпоративным секретарем выводится общее количество ответов с отметкой от 1 до 5 и рассчитывается среднее значение числовой информации, а также составляется перечень комментариев, рекомендаций, пожеланий и т.д.

	Критерий оценки	Оценка в баллах	Комментарии/рекомендации/пожелания
	Корпоративный секретарь представляет разъяснения вновь избранным членам Совета директоров		
	Обеспечивает своевременную разработку ежегодного Плана работы Совета директоров		
	Обеспечивает предоставления членам Совета директоров запрашиваемой информации		
	Консультирует членов Совета директоров по материалам Совета директоров		
	Своевременно направляет повестки дня и материалы членам Совета директоров		

	Информирует отсутствующих членов о принятых решениях		
	Разъясняет членам Совета директоров положения документов выносимых на рассмотрение Совета директоров		
	Обеспечивает контроль за исполнением решений Совет директоров		
	Обеспечивает своевременный обмен информацией между органами Общества		
	Размещает на сайте Общества внутренние документы утвержденные Советом директоров		
Среднее значение баллов			