

ПОЛОЖЕНИЕ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА



Утверждено

Решением Совета Директоров

НАО «Торайгыров университет»

Протокол № 3 от 05.03.2022 г.



Внесены изменения решением

Совета директоров

НАО «Торайгыров университет»

Протокол № 9 от 14.12.2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ, СЛУЖБЫ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА, КОРПОРАТИВНОГО СЕКРЕТАРЯ И КОМПЛАЕНС - СЛУЖБЫ

Некоммерческое акционерное общество «Торайгыров университет»

Павлодар

2022

1 Общие положения

1.1 Настоящее положение об оценке деятельности Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс – службы НАО «Торайгыров университет» (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом, Кодексом корпоративного управления некоммерческого акционерного общества в сфере высшего и послевузовского образования и регулирует процесс проведения оценки Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс службы (далее – оценка).

1.2 Основными целями оценки являются повышение эффективности деятельности Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс службы.

1.3 Оценка проводится Советом директоров и позволяет:

1) определить сильные и слабые стороны (преимущества и недостатки) Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс службы;

2) корректировать направления деятельности Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс службы;

3) определить эффективность системы вознаграждения Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы;

4) определить потребность в обучении и повышении квалификации Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы.

1.4 Совет директоров может осуществлять следующие виды оценки:

1) оценка деятельности Председателя Правления, его заместителей и членов Правления;

2) оценка деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя;

3) оценка деятельности Корпоративного секретаря;

4) оценка деятельности Комплаенс службы.

1.5 Оценка должна производиться в соответствии со следующими принципами:

1) объективность;

2) регулярность проведения оценки и актуализации индикаторов оценивания;

3) комплексность;

4) конфиденциальность.

1.6 Ответственным лицом за проведение ежегодной оценки Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, Службы внутреннего аудита и его руководителя, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы, является Корпоративный секретарь.

2 Процесс проведения оценки

2.1 Оценка проводится ежегодно по итогам завершения аудита годовой финансовой отчетности. Сроки проведения оценки включаются в ежегодный План работы Совета Директоров.

2.2 На веб-портал tou.edu.kz за 30 (тридцать) календарных дней до данного заседания Совета директоров, Корпоративным секретарем размещается информация о проделанной работе Председателя Правления, членов Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы.

2.3 На основе представленной информации, членами Совета директоров в течение 15 (пятнадцати) календарных дней после размещения информации о проделанной работе Председателя Правления, членов Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы в личных кабинетах на веб-портале tou.edu.kz производится предварительный процесс оценивания, путем заполнения анкет из Приложений А–Г.

На основе представленной информации, службой внутреннего аудита и комплаенс-службой за 15 (пятнадцать) календарных дней до заседания Совета директоров проводится верификация данных, представленных членами Правления (по компетенции).

2.4 Оценка производится по пятибалльной шкале от 1 до 5, которая соответствует мнению Совета директоров, либо отдельных его членов, по поводу проведенной работы Корпоративного секретаря, Комплаенс службы; а также Комитета по аудиту, либо отдельных его членов, по поводу проведенной работы руководителя и работников Службы внутреннего аудита:

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

Слабыми сторонами в работе, требующими внимания со стороны Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс службы, признаются те индикаторы оценивания, по которым средний балл оценки ниже 3 (трех) при пятибалльной оценке, либо ниже 70% от запланированного.

2.5 В случае средней оценки Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы баллом «3» и выше, то работа оценивается как «удовлетворительно», балл «2» и ниже «неудовлетворительно», либо ниже 70% от запланированного.

2.6 Слабыми сторонами в работе, требующими внимания со стороны Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс службы, признаются те индикаторы оценивания, по которым средний балл оценки ниже 3 (трех) при пятибалльной оценке.

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

3 Индикаторы оценивания деятельности Председателя Правления, его заместителей и членов Правления

3.1 Индикаторами деятельности Председателя Правления, его заместителей и членов Правления формируются на основе реализации Стратегии развития и Плана развития вуза на текущий год.

Оценка деятельности Председателя Правления формируется как среднеарифметическая оценка деятельности членов Правления.

3.2 Ежегодно на предстоящий календарный год на заседании Совета директоров утверждаются ключевые показатели эффективности Председателя и членов Правления в Приложении 1 к данному Положению.

Для оценки деятельности Председателя и членов Правления, каждым членом Совета директоров, кроме Председателя Правления-Ректора, заполняется таблица согласно Приложению 1. Оценка деятельности членов Правления производится по индикаторам оценивания, которые имеют равные удельные весовые доли в общей средней арифметической оценке. Оценка Председателя Правления складывается путем выведения средней оценки всех членов Правления.

3.3 Средняя оценка деятельности члена Правления формируется из суммы долей достижения ключевых показателей эффективности его деятельности, разделенной на их количество, по следующей формуле

$$\bar{x}_{\text{р.пр}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i,$$

где $\bar{x}_{\text{р.пр}}$ – средняя арифметическая простая;

x_i – сумма долей достижения ключевых показателей;

n – число индикаторов.

3.4 Средняя оценка деятельности Председателя Правления формируется из суммы средних оценок достижения ключевых показателей эффективности членов Правления, разделенной на их количество, по следующей формуле

$$\bar{x}_{\text{р.пр}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i,$$

где $\bar{x}_{\text{р.пр}}$ – средняя арифметическая простая;

x_i – сумма средних оценок членов Правления;

n – число членов Правления.

4 Индикаторы оценивания деятельности Службы внутреннего аудита и его руководителя, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы

4.1 Для предварительной оценки Службы внутреннего аудита в целом и ее руководителя каждым членом Комитета по аудиту в личном кабинете заполняется анкета согласно Приложению 2.

4.2 Для предварительной оценки Корпоративного секретаря каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 3.

4.3 Для предварительной оценки Комплаенс службы каждым членом Совета директоров заполняется анкета согласно Приложению 4.

4.4 Средняя оценка деятельности члена Правления рассчитывается по формуле

$$\bar{x}_{\text{р.пр}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i,$$

где $\bar{x}_{\text{р.пр}}$ – средняя арифметическая простая;

x_i – оценка i -го оценивающего;

n – число оценивающих.

5 Порядок рассмотрения результатов оценки

5.1 Корпоративный секретарь обрабатывает данные полученные в анкетах путем:

1) вычисления средневзвешенных или средних значений числовой информации по анкете, заполненной каждым членом Совета директоров;

2) вычисления средних значений по каждому из индикаторов оценивания Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы;

3) обобщения всех комментариев и пожеланий по каждому объекту оценки, без указания автора.

5.2 Обобщенные результаты оценки и информация о рисках и зонах развития за 7 (семь) рабочих дней до заседания Совета директоров передаются Корпоративным секретарем Председателю и членам Совета директоров.

5.3 Результаты оценки предварительно обсуждаются на заседании Комитета по кадрам и вознаграждению и передаются для утверждения на заседании Совета директоров.

5.4 На данном заседании члены Совета директоров должны концептуально обсудить деятельность Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря и Комплаенс службы. Выявить факторы, снижающие эффективность работы, предложить пути повышения эффективности, обсудить ряд ключевых проблем управления и контроля за деятельностью Общества.

5.5 В ходе данного заседания Председатель Совета директоров представляет 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.

5.6 Итогом рассмотрения результатов оценки на заседании должны стать принятые решения Совета директоров о направлениях и конкретных мероприятиях развития и совершенствования деятельности Правления, Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы.

5.7 По результатам оценки Совет директоров может предпринять следующие меры:

1) выделить несколько главных задач или направлений, на которых следует сосредоточиться Председателю Правления, его заместителям и членам Правления, руководителю и работникам Службы внутреннего аудита, Корпоративному секретарю, Комплаенс службы;

2) внести рекомендации в планы и методы работы Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы;

3) принять к сведению результаты оценки при переизбрании Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы;

4) принять решение о вознаграждении Председателя Правления, его заместителей и членов Правления, руководителя и работников Службы внутреннего аудита, Корпоративного секретаря, Комплаенс службы.

6 Заключительные положения

Утверждение настоящего Положения, а также внесение изменений и дополнений в Положение, в том числе изменение индикаторов оценивания, относится к компетенции Совета директоров.