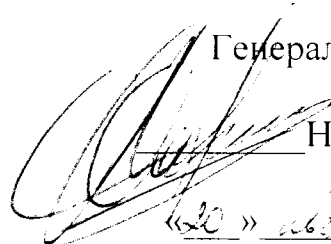


УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

Н.Я.Калистратов


«20» августа 2015

**Антикоррупционная политика
АО «ЦС «Звёздочка»
517.03-024-2015
Положение**

Предисловие

- 1 РАЗРАБОТАНО отделом экономической безопасности Службы безопасности АО «ЦС «Звёздочка».
- 2 УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО в действие распоряжением генерального директора №_____ от _____ 2015 года и вступает в силу с _____ 2015 года.
- 3 Настоящее Положение «Антикоррупционная политика» разработано в целях установления и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в АО «ЦС «Звездочка».
- 4 ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Введение.....	4
2	Термины, определения и сокращения.....	4
3	Основные принципы работы по предупреждению и противодействию коррупции в Обществе	7
4	Антикоррупционная политика Общества	8
5	Меры ППК и организационные основы их реализация	10
6	Обязанности уполномоченных лиц (подразделений) Общества, основы взаимодействия	19
7	Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) Политики.....	21
8	Приложение А (Обязательное) «Антикоррупционная оговорка».....	23
9	Приложение Б (Справочное) «Сборник типовых ситуаций конфликта интересов».....	24
10	Библиография	28
11	Лист регистрации изменений.....	29
12	Лист ознакомления.....	30
13	Лист рассылки.....	31
14	Лист согласования	32

1 Введение

1.1 Акционерное общество «Центр судоремонта «Звездочка» убеждено в том, что одним из важнейших условий устойчивого развития бизнеса является строгое соблюдение действующего законодательства, регламентирующего вопросы противодействия коррупции.

1.2 Общество заявляет о категорическом неприятии нечестных и противозаконных способов ведения бизнеса и добровольно принимает на себя дополнительные обязательства в области профилактики и предупреждения коррупции.

1.3 Настоящая Антикоррупционная политика раскрывает цели и задачи Общества в области противодействия вовлечению в коррупционную деятельность, определяет правовые основы и ключевые принципы этого противодействия, описывает предпринимаемые Обществом меры по предупреждению коррупции, устанавливает обязанности всех работников АО «ЦС «Звездочка», его филиалов, представительств и иных обособленных подразделений в области противодействия коррупции, а так же ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) положений Политики.

1.4 Обязанность по соблюдению и исполнению которых возлагается на всех работников АО «ЦС «Звездочка», его филиалов, представительств и иных обособленных подразделений.

2 Термины, определения и сокращения

2.1 Определения

2.1.1 антикоррупционная оговорка: Приложение к договору, соглашению, контракту Общества или раздел в указанных документах, согласно которому стороны договариваются о недопущении совершения коррупционных действий при осуществлении взаимных обязательств, устанавливают последствия нарушения такой договоренности;

2.1.2 антикоррупционная политика: Политика;

2.1.3 дача взятки: Дача взятки должностному лицу, иностранному должностному лицу лично или через посредника (ст. 291 УК РФ);

2.1.4 должностная осмотрительность: Принцип, основанный на понятиях разумности и добросовестности, в соответствии с которым при совершении хозяйственных операций или принятии управленческих решений необходимо учитывать сведения, достаточные для формирования разумно обоснованного о наличии признаков недобросовестности контрагента или кандидата на работу;

2.1.5 запрет дачи взяток (предмета коммерческого подкупа): Запрет предоставления, предложения или обещания предоставить любую выгоду имущественного или неимущественного характера прямо или через посредника с целью повлиять на решение иного лица в свою пользу либо в

пользу третьего лица или организации;

2.1.6 запрет подкупа иностранных должностных лиц: Запрет предоставления, предложения или обещания предоставить (прямо или через третьих лиц) иностранному должностному лицу любую выгоду имущественного или неимущественного характера с целью повлиять на исполнение его обязанностей в пользу коммерческой организации;

2.1.7 запрет получения взяток (предмета коммерческого подкупа): Запрет получения, принятия предложения получить любую выгоду имущественного или неимущественного характера прямо или через посредника за действие либо бездействие в пользу взяткодателя либо третьих лиц, входящие в должностные обязанности;

2.1.8 злоупотребление полномочиями: Использование лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, своих полномочий вопреки законным интересам этой организации и в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам, если это деяние повлекло причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан либо организаций либо охраняемым законом интересам общества или государства (ст. 201 УК РФ);

2.1.9 коммерческий подкуп: Незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением; незаконное получение лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера или другими имущественными правами за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (ст. 204 УК РФ);

2.1.10 конфликт интересов: Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества (филиала, дочернего или зависимого общества) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им служебных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства;

2.1.11 коррупция, коррупционные преступления: Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, обещание, предложение либо принятие предложения взятки (предмета коммерческого подкупа), злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного

положения вопреки законным интересам Общества в целях получения выгоды имущественного или неимущественного характера, для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; совершение вышеуказанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

2.1.12 личная заинтересованность работника: Заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц;

2.1.13 мошенничество, совершенное с использованием служебного положения: Хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребление доверием, совершенное с использованием служебного положения (ч. 3 ст. 159 УК РФ);

2.1.14 незаконное вознаграждение от имени юридического лица: Незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействия), связанного с занимаемым ими служебным положением (ст. 19.28 КоАП РФ);

2.1.15 Общество: Акционерное Общество «Центр Судоремонта «Звездочка»;

2.1.16 посредничество во взяточничестве: Непосредственная передача взятки по поручению взяткодателя или взятополучателя либо иное содействие взяткодателя и (или) взятополучателя в достижении либо реализации соглашения между ними о получении и даче взятки в значительном размере (от 25 тыс. рублей), а так же обещание или предложение посредничества во взяточничестве (ст. 291.1 УК РФ);

2.1.17 присвоение или растрата: Хищение чужого имущества, вверенного виновному, совершенные лицом с использованием своего служебного положения (ч. 3 ст. 160 УК РФ);

2.1.18 противодействие коррупции: Деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N

273-ФЗ "О противодействии коррупции");

2.1.19 предупреждение коррупции: Деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений;

2.1.20 работники: Физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом;

2.1.21 руководители: Работники Общества, занимающие должности категории «руководитель»;

2.2 Сокращения

2.2.1 ОК: Отдел кадров;

2.2.2 ОЭБ: Отдел экономической безопасности;

2.2.3 ЮО: Юридический отдел;

2.2.4 меры ППК: Меры по предупреждению и противодействию коррупции;

2.2.5 Политика: Антикоррупционная политика

3 Основные принципы работы по предупреждению и противодействию коррупции в Обществе

При реализации мер ППК в Обществе действуют следующие принципы:

3.1 Принцип соответствия антикоррупционной политики Общества действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам.

3.2 Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Общества в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.3 Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Общества о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.4 Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Общества, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в Обществе коррупционных рисков.

3.5 Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применению подлежат такие антикоррупционные мероприятия, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.6 Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Общества вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Общества за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

3.7 Принцип открытости хозяйственной деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Обществе антикоррупционных стандартах ведения хозяйственной деятельности.

3.8 Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

3.9 Принцип вовлеченности работников в противодействие коррупции.

Общество ставит своей задачей формирование личной позиции неприятия работниками коррупции в любых её формах и проявлениях.

В этих целях Общество принимает все необходимые меры по внедрению Политики на всех уровнях организации и доведению её содержания до сведения своих работников, а так же иных заинтересованных лиц.

3.10 Принцип отказа от ответных мер и санкций.

Общество защищает интересы работников, добросовестно сообщивших, в том числе на условиях анонимности, об известных им фактах хищений, растраты, мошенничества, взяточничества, коммерческого подкупа, конфликта интересов и других правонарушений в Обществе, а так же работников, отказавшихся совершить подобные правонарушения либо участвовать в их совершении в качестве посредника.

В отношении таких работников по вышеуказанным основаниям не могут быть применены дисциплинарные взыскания.

4 Антикоррупционная политика Общества

4.1 Антикоррупционная политика Общества представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в Обществе.

4.2 Общество признает, что:

- соблюдение законодательства РФ в области ППК и высоких этических стандартов в деловых отношениях способствуют укреплению его

репутации в среде реальных и потенциальных контрагентов;

- незапятнанная репутация Общества служит защитой от коррупционных посягательств со стороны недобросовестных представителей других компаний и органов государственной власти;

- реализация мер ППК по противодействию коррупции существенно снижает риски совершения коррупционных правонарушений сотрудниками Общества;

- профилактика коррупции способствует добросовестному поведению ее сотрудников по отношению друг к другу и к самому Обществу. Одновременно, лояльное отношение Общества к незаконному и неэтичному поведению может привести к появлению у сотрудников ощущения, что такое поведение приемлемо и в отношении своего работодателя и коллег.

4.3 Утвержденная Антикоррупционная политика Общества, а также принимаемые к ней изменения доводятся до сведения каждого работника Общества под роспись его непосредственным руководителем.

Ознакомление под роспись с мерами ППК работников, вновь принимаемых на работу в Общество, осуществляется при оформлении трудовых отношений.

Общество обеспечивает возможность беспрепятственного доступа работников к тексту Антикоррупционной политики Общества путем его размещения на корпоративном сайте Общества.

4.4 Разработка, принятие, пересмотр, реализация и анализ применения Антикоррупционной политики Общества организуется начальником ОЭБ Службы безопасности Общества. Если по результатам ежегодного мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых мер ППК, в Антикоррупционную политику Общества вносятся соответствующие изменения и дополнения. В развитие основных мер ППК, установленных настоящей Антикоррупционной политикой, генеральным директором Общества ежегодно утверждаются меры ППК на соответствующий год, разработка которых организуется начальником ОЭБ.

4.5 Антикоррупционная политика Общества может быть распространена на физических и юридических лиц (контрагентов), с которыми Общество вступает в договорные отношения. При этом условия и обязательства по соблюдению Антикоррупционной политики Общества должны быть закреплены в договорах, заключаемых Обществом с контрагентами.

4.6 В целях реализации мер ППК устанавливаются следующие обязанности работников:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в собственных интересах, а также в интересах Общества (филиала);

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Общества;

- незамедлительно информировать начальника ОЭБ о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать начальника ОЭБ, о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или контрагентами Общества;
- сообщить непосредственному начальнику и начальнику ОЭБ, о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

4.7 Порядок уведомления работодателя о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов, а также о порядке рассмотрения таких сообщений разрабатывается и внедряется начальником ОК Общества.

Порядок уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений, а также порядок рассмотрения таких сообщений разрабатывается и внедряется начальником ОЭБ.

4.8. Совершение неправомерных действий, повлекших неисполнение (ненадлежащее исполнение), возложенных на работника, трудовых обязанностей, в том числе неисполнение и (или) несоблюдение мер ППК является основанием применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, включая увольнение.

5 Меры ППК и организационные основы их реализации

5.1 Антикоррупционная политика Общества включает в себя организационно-правовые меры ППК, которые Общество планирует реализовать в целях предупреждения и противодействия коррупции.

Таблица 1- меры ППК:

Направление	Меры ППК
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения	1 Актуализация в части установления антикоррупционной составляющей кодекса корпоративной этики работников Общества – начальник ОК. 2 Разработка и внедрение положения о конфликте интересов –начальник ОК. 3 Разработка и внедрение Порядка сообщения о склонении к совершению или совершении коррупционных правонарушений – начальник ОЭБ 4 Ежегодная разработка и внедрение мер ППК на соответствующий год – начальники подразделений под руководством начальника ОЭБ. 5 Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью Общества, стандартной антикоррупционной оговорки в соответствии с Приложением А, проведение

	антикоррупционной экспертизы договоров – начальник ОЭБ.
--	---

Продолжение Таблицы 1

	6 Проведение антикоррупционной экспертизы проектов локальных нормативных актов Общества - начальник юридического отдела.
Внедрение специальных антикоррупционных процедур	1 Внедрение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений согласно порядку, установленному в Обществе – начальник ОЭБ. 2 Внедрение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами согласно порядку, установленному в Обществе – начальник ОЭБ. 3 Внедрение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и урегулирования выявленного конфликта интересов согласно порядку, установленному в Обществе – начальник ОК. 4 Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер – начальники всех подразделения под руководством начальника ОЭБ.
Соблюдение ограничений, установленных федеральным законодательством об акционерных обществах	Соблюдение ограничений, установленных ст. 81 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" на совершение сделок, в которых заинтересованы отдельные лица, участвующие в органах управления акционерным обществом, и определенные виды акционеров – начальник ЮО.
Информирование работников	1 Своевременное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Обществе – начальники подразделений Общества, начальник ОК (в отношении вновь трудоустраивающихся). 2 Консультирования работников по вопросам

	применения (соблюдения) антикоррупционного
--	--

Продолжение Таблицы1

	законодательства и Мер ППК- начальники подразделений, начальник ОЭБ.
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	1 Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции – начальники подразделений под руководством начальника ОЭБ. 2 Подготовка отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции – начальники подразделений под руководством начальника ОЭБ.
Обеспечение функционирования системы внутреннего контроля и аудита, привлечение экспертов	1 Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета – главный бухгалтер 2 Проведение внешнего аудита в установленном порядке. 3 Привлечение внешних независимых экспертов по решению Генерального директора Общества при осуществлении проверки хозяйственной деятельности Общества.
Оценка коррупционных рисков	Подготовка сводного описания "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений подразделений (филиалов, представительств), а также перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском и комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков для каждой "критической точки" – начальники подразделений под руководством начальника ОЭТ (в отношении филиалов, представительств и иных обособленных подразделений – их руководители)
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы	1 Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции – начальники подразделений под руководством начальника ОЭБ. 2 Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции – начальники подразделений под руководством начальника ОЭБ.

5.2 Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных хозяйственных процессов и деловых операций в деятельности

Общества, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Общества коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Общества. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики.

Оценку коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

Определяется следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

а) представить деятельность Общества в виде отдельных хозяйственных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

б) выделить "критические точки" - для каждого хозяйственного процесса, определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.

в) Составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

- характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Обществом или ее отдельными работниками при совершении "коррупционного правонарушения";

- должности в Обществе, которые являются "ключевыми" для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц Общества необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;

- вероятные формы осуществления коррупционных платежей(действий).

г) на основании проведенного анализа подготовить сводное описание "критических точек" и возможных коррупционных правонарушений ("карту коррупционных рисков организации");

д) сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском;

е) разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков для каждой "критической точки", включая:

- детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в "критической точке";

- перераспределение функций между структурными подразделениями внутри организации;

- регламентацию процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации с представителями контрагентов, органов государственной власти и др;

- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;

- введение ограничений, затрудняющих осуществление

коррупционных платежей.

5.3 Выявление конфликта интересов в деятельности Общества и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Своевременная фиксация момента и склонение работника к должному поведению, позволяет не допустить правонарушения и избежать причинения вреда.

5.4 Конфликт интересов может принимать множество различных форм. Перечень возможных ситуаций конфликта интересов, приведен в приложении Б.

5.4.1 Основными принципами управления конфликтом интересов в Обществе признаются:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Общества и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Обществом.

5.4.2 В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов, работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Общества без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.4.3 В Обществе устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- ситуационное раскрытие сведений в связи с возникновением ситуации конфликта интересов.

5.4.4 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде в установленном в Обществе порядке.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Общества рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По итогам работы по оценке информации, Общество может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Общество также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Общества или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Общества;
- увольнение работника из Общества по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

5.5 Кодекс корпоративной этики принимается (актуализируется) Обществом в соответствии с настоящими мерами ППК.

Кодекс корпоративной этики закрепляет и развивает общие ценности, принципы и правила поведения, в частности:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности за деятельность Общества;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных

обязательств;

- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

5.6 Внутренний контроль хозяйственных операций организуется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" и приказом Минэкономразвития РФ № 249 от 04.07.2014 «Методические рекомендации по организации работы внутреннего аудита в акционерных обществах с участием Российской Федерации». Бухгалтерская отчетность Общества подлежит обязательному аудиту.

5.6.1 Контроль документирования операций хозяйственной деятельности связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Общества и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений, таких как составление неофициальной отчетности, использование поддельных документов, запись несуществующих расходов, отсутствие первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожение документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах повышенного коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом следует обращать внимание на наличие обстоятельств - индикаторов неправомерных действий, например:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;

- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, выдача на льготных условиях займов, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;

- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для Общества или плату для данного вида услуг;

- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;

- сомнительные платежи наличными.

5.6.2 Контроль за соблюдением положений законодательства, регулирующего противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма при совершении операций (сделок), подлежащих контролю, и реализацией Правил внутреннего контроля Общества проводится уполномоченным лицом Общества в числе мер ППК, в связи с осуществлением деятельности, подлежащей соответствующему контролю.

5.7 В антикоррупционной работе, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, общество придерживается следующих направлений:

- установление и сохранение деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. Общество реализует специальные процедуры проверки потенциальных контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность, осуществляет сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах (их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, проведении процедуры реорганизации в форме слияния, разделения и выделения, участия в коррупционных скандалах и т.п.).

- распространение на контрагентов мер ППК, которые применяются в Обществе. Включение антикоррупционных стандартов (стандартной антикоррупционной оговорки в соответствии с приложением А) в договоры, заключаемые с контрагентами.

5.8 Взаимодействие с государственными органами, осуществляющими контрольно-надзорные функции осуществляется с соблюдением следующих требований:

- а) Сотрудникам Общества следует воздерживаться от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с государственными служащими, реализующими контрольно-надзорные мероприятия.

Следует соблюдать норму ст. 575 Гражданского кодекса Российской Федерации и ст.17 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", согласно которым гражданским служащим запрещается в связи с исполнением должностных обязанностей получать вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, иные вознаграждения), за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, а также подарков, получаемых в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями.

Следует учитывать, что на основании статьи 19.28 КоАП РФ на организацию налагаются меры административной ответственности в форме кратного штрафа за незаконную передачу, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах

данного юридического лица должностным лицом действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением.

б) Сотрудникам Общества следует воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов, в том числе:

- предложений о приеме на работу в организацию (а также в аффилированные организации) государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, или членов его семьи, включая предложения о приеме на работу после увольнения с государственной службы;

- предложений о приобретении государственным служащим, осуществляющим контрольно-надзорные мероприятия, или членами его семьи акций или иных ценных бумаг Общества (или аффилированных организаций);

- предложений о передаче в пользование государственному служащему, осуществляющему контрольно-надзорные мероприятия, или членам его семьи любой собственности, принадлежащей Обществу (или аффилированной организации);

- предложений о заключении Обществом контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи государственного служащего, осуществляющего контрольно-надзорные мероприятия, и т.д.

в) При возникновении ситуаций испрашивания или вымогательства взятки государственными служащими работникам Общества следует незамедлительно обратиться к руководству Общества, которое обязано передать соответствующую информации по телефону "горячей линии", в государственный орган, осуществляющий контрольно-надзорные мероприятия или непосредственно - в правоохранительные органы.

г) При нарушении государственными служащими порядка проведения контрольно-надзорных мероприятий следует использовать способы обжалования действий должностных лиц, предусмотренные федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также административными регламентами исполнения государственных функций, принимаемыми соответствующими федеральными государственными органами, содержащими в том числе информацию о досудебном (внесудебном) порядке обжалования решений и действий (бездействия) органа, исполняющего государственную функцию, а также их должностных лиц.

5.9 Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции является важным показателем действительной приверженности Общества провозглашенным антикоррупционным стандартам поведения. В этой связи Общество:

- а) сообщает в соответствующие правоохранительные органы о ставших известными случаях совершения коррупционных правонарушений;

б) оказывает содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Общества по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

в) оказывает содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений.

При этом руководство и работники Общества не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

6 Обязанности уполномоченных лиц Общества, основы взаимодействия

6.1 Задачи, функции уполномоченных лиц Общества, участвующих в реализации мер ППК подлежат установлению:

- в настоящей Антикоррупционной политике Общества и других локальных актах Общества в области ППК;
- должностных инструкциях работников;
- в положении о соответствующем подразделении Общества.

6.2 К обязанностям начальника ОЭБ, относится:

- разработка, актуализация и представление на утверждение Генеральному директору Общества проекта Антикоррупционной политики Общества, мер ППК на соответствующий год, а также организация ее реализации;

- разработка и внедрение порядка сообщения о склонении к совершению или совершении коррупционных правонарушений и других локальных нормативных актов, предусмотренных настоящими мерам ППК, а также организация их реализации;

- организация проведение проверочных, контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Общества и иное несоблюдение антикоррупционного законодательства и настоящих мер ППК;

- инициирование проведения аудиторской проверки бухгалтерского учета и отчетности Общества, участие в выборе профессионального аудитора;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;

- проведение антикоррупционной экспертизы проектов договоров, заключаемых от имени Общества;

- организация включения в текст договоров, заключаемых от имени Общества, антикоррупционной оговорки;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных

правонарушений работниками, контрагентами Общества или иными лицами;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Общества по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;

- организация проведения оценки результатов антикоррупционной работы и подготовки соответствующего отчетного материала руководству Общества;

- организация внедрения Антикоррупционной политики Общества.

6.3 К обязанностям начальника ОК в области реализации мер ППК, относится:

- разработка, актуализация и представление на утверждение Генеральному директору Общества проекта Кодекса корпоративной этики, а также других локальных нормативных актов, предусмотренными настоящими мерам ППК, организация их внедрения;

- разработка, актуализация и представление на утверждение Генеральному директору Общества Порядка уведомления работодателя о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов, а также организация его внедрения;

- организация ознакомления под роспись вновь трудоустраивающихся работников Общества с требованиями антикоррупционного законодательства и локальными актами общества в области ППК;

- своевременное направление руководителям структурных подразделений головной организации Общества (филиалам) информации в области ППК для ее доведения до сведения работников подразделения (филиала);

- своевременное предоставление по запросу начальника ОЭБ, полной и достоверной информации для целей ППК;

- оказание содействия по запросу начальника ОЭБ при проведении проверочных и контрольных мероприятий.

6.4 К обязанностям начальника юридического отдела Общества в области реализации мер ППК, относится:

- проведение антикоррупционной экспертизы проектов локальных нормативных актов Общества;

- своевременное предоставление по запросу начальника ОЭБ, полной и достоверной информации для целей ППК;

- оказание содействия по запросу начальника ОЭБ при проведении проверочных и контрольных мероприятий.

6.5 К обязанностям главного бухгалтера Общества, в области реализации мер ППК, относится:

- направление аудиторских заключений, а также собственных

комментариев к выявленным нарушениям начальнику ОЭБ, не позднее пяти рабочих дней с момента их получения;

- своевременное предоставление по запросу начальника ОЭБ, полной и достоверной информации для целей ППК;
- оказание содействия по запросу начальника ОЭБ при проведении проверочных и контрольных мероприятий.

6.6 К обязанностям Заместителей генерального директора по соответствующему направлению работы и руководителей подразделений Общества в области реализации мер ППК относится:

- надлежащая организация соблюдения и исполнения мер ППК подведомственными структурными подразделениями Общества;
- оказание содействия по запросу начальника ОЭБ при проведении проверочных и контрольных мероприятий.

6.7 К обязанностям руководителей филиалов и иных структурных подразделений Общества в области реализации мер ППК относится:

- внедрение настоящей Антикоррупционной политики;
- разработка и внедрение собственных мер ППК на соответствующий год;
- своевременное ознакомление подчиненных работников под роспись с требованиями антикоррупционного законодательства, мерами ППК, другими локальными актами Общества и иной информацией в области ППК, направленными в их адрес;
- своевременное предоставление по запросу начальника ОЭБ, полной и достоверной информации для целей ППК;
- оказание содействия по запросу начальника ОЭБ при проведении проверочных и контрольных мероприятий.

6.8 При обращении начальника ОЭБ за содействием к подразделениям Общества по вопросам их компетенции, запрещается отказывать в предоставлении имеющихся в наличии (полученных в порядке служебного взаимодействия в рамках согласовательных, уведомительных и иных процедур) документов, материалов, сведений по причине наличия иного держателя (первоисточника) предмета запроса, затягивать предоставление предмета запроса, уклоняться иным образом от запрашиваемого содействия.

6.9 При нарушении положения пункта 6.7 настоящих мер ППК начальник ОЭБ полномочен ходатайствовать перед Генеральным директором Общества о привлечении соответствующих работников Общества к дисциплинарной ответственности, о чем составляет служебную записку с изложением обстоятельств нарушения и сути мер ППК, в рамках которых запрашивались соответствующие документы, материалы, сведения или иное содействие.

7 Ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) Политики

7.1 Все работники Общества, независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) положений Политики.

7.2 Руководители филиалов, представительств и иных самостоятельных структурных подразделений Общества несут ответственность за соблюдение Политики своими подчиненными.

7.3 При наличии подозрений в совершении коррупционных действий проводится служебная проверка, результаты которой доводятся до руководства Общества.

7.4 В отношении лица, допустившего нарушение положений Политики, Обществом могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в зависимости от виновности, характера и степени опасности совершенного проступка, размера причиненного или потенциального ущерба Обществу, в том числе вреда деловой репутации, и иных имеющих значение обстоятельств.

7.5 Общество оставляет за собой право обратиться в суд с требованиями гражданско-правового характера в отношении лица, допустившего нарушение положений Политики, в случае причинения Обществу вреда.

7.6 Общество оставляет за собой право обратиться в правоохранительные органы с заявлением о привлечении лица к административной или уголовной ответственности в тех случаях, когда в его действиях будут усматриваться признаки состава административного правонарушения или уголовного преступления.

7.7 Работники Общества могут быть привлечены к уголовной ответственности за нарушение антикоррупционного законодательства по инициативе правоохранительных или контролирующих органов.

Приложение А (Обязательное)

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ОГОВОРКА

1 Соблюдение антикоррупционных требований

1.1 Акционерное общество «Центр судоремонта «Звездочка» информирует другую Сторону договора о принципах и требованиях Антикоррупционной политики. Заключение договора другая Сторона подтверждает ознакомление с Политикой Общества.

При исполнении своих обязательств по договору Стороны обязуются соблюдать и обеспечить соблюдение их работниками требований российского антикоррупционного законодательства, а так же не совершать коррупционные правонарушения, предусмотренные применимыми для целей договора международными актами и законодательными актами иностранных государств о противодействии коррупции.

К коррупционным правонарушениям в целях договора относятся, в том числе прямо или косвенно, лично или через посредников предложение, обещание, получение / дача взятки, коммерческий подкуп, предоставление / получение выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, выгод неимущественного характера любыми лицами и от любых лиц, в том числе представителей органов государственной власти, муниципальных органов, коммерческих и некоммерческих организаций, иностранных должностных лиц, для оказания влияния на их решения, действия / бездействие с целью получения или сохранения каких-либо неправомерных преимуществ или иных неправомерных целей для себя, бизнеса или третьих лиц.

1.2 В случае возникновения у Стороны обоснованного предположения, что произошло или может произойти коррупционное правонарушение (при получении информации о возбуждении уголовного дела в отношении работника(ов) другой Стороны в связи с совершением коррупционного преступления либо иной достоверной информации о коррупционном правонарушении), такая Сторона обязуется уведомить об этом другую Сторону в письменной форме с указанием на соответствующие

факты и вправе не исполнять обязательства по договору до получения подтверждения от другой Стороны, что коррупционное правонарушение не произошло или не может произойти. Указанное подтверждение должно быть предоставлено другой Стороной в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты получения уведомления.

Общество при получении достоверной информации о совершении коррупционного правонарушения и при соблюдении положений настоящей статьи вправе отказаться от исполнения договора в одностороннем порядке полностью или частично, направив соответствующее письменное уведомление другой Стороне, а так же потребовать от другой Стороны возмещения убытков, причиненных расторжением договора.

Приложение Б (Справочное)

СБОРНИК ТИПОВЫХ СИТУАЦИЙ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

1 Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2 Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3 Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных

поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4 Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5 Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6 Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику

продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7 Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8 Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9 Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10 Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная

заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11 Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12 Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

БИБЛИОГРАФИЯ

- 1 Федеральный закон Российской Федерации «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 года №273-ФЗ.
- 2 Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. N 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции" и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".