



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ МОРСКОЕ БЮРО МАШИНОСТРОЕНИЯ «МАЛАХИТ»
РАСПОРЯЖЕНИЕ

12.12.2016 № 24/021-74

О введении в действие
ЛТПИ.021.02-2016

С 12 декабря 2016 г. вводится в действие КОДЕКС корпоративной этики работников АО «СПМБМ «Малахит» ЛТПИ.021.02–2016 (далее – Кодекс).

Кодекс представляет собой свод принципов, норм и моделей корпоративного поведения работников АО «СПМБМ «Малахит», а также их взаимоотношений при совместной деятельности.

В связи с введением в действие ЛТПИ.021.02–2016,

ПРЕДЛАГАЮ:

1 Генеральным и главным конструкторам проектов, главным конструкторам специализаций, руководителям служб и подразделений:

1.1 Принять к руководству ЛТПИ.021.02–2016.

1.2 Замечания и предложения, выявленные в процессе работы с Кодексом направлять в службу по управлению персоналом.

2 Начальнику службы по управлению персоналом:

2.1 Подготовить и передать в отдел технической документации (ОТД) наряды на сканирование, изготовление и брошюровку копий подлинника Кодекса и распоряжения о введении в действие ЛТПИ.021.02–2016.

Исполнитель: А. В. Шамилова
Тел. 4 709

2.2 Передать в 22 отдел подлинник Кодекса и условный электронный подлинник ЛТПИ.021.02–2016.

2.3 Сдать Кодекс на размножение в ОТД в срок до 16.12.2016 г.

2.4 Обеспечить, при необходимости, сбор предложений и организацию корректировки ЛТПИ.021.02–2016 в соответствии с пунктом 1.2 настоящего распоряжения.

3 Начальнику ОТД обеспечить:

3.1 Сканирование подлинника Кодекса и распоряжения о введении в действие ЛТПИ.021.02–2016.

3.2 Изготовление копий с подлинника Кодекса и распоряжения о введении в действие ЛТПИ.021.02–2016.

3.3 Издание Кодекса до 23.12.2016 г. в количестве 5 штук.

4 Начальнику 22 отдела:

4.1 Разместить электронную копию подлинника ЛТПИ.021.02–2016 в фонде НТД общедоступного ресурса КВС электронных версий положений организации.

5 Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на начальника службы по управлению персоналом.

Генеральный директор
АО "СПМБМ "Малахит"



В. Ю. Дорофеев

Лист согласования

Внутренний документ "О введении в действие ЛТПИ.021.02-2016"

Должность	ФИО	Результат	Дата	Комментарий
Начальник службы	Бирюлина Елена Витальевна	Согласовано	08.12.2016	
Начальник отдела технической документации	Полетаев Михаил Дмитриевич	Согласовано	08.12.2016	
Начальник сектора	Зубрилин Андрей Николаевич	Согласовано	08.12.2016	
Начальник службы	Ибрагимова Яна Владимировна	Согласовано	08.12.2016	
Заведующий канцелярией	Борисова Ольга Анатольевна	Согласовано	08.12.2016	

АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ БЮРО МАШИНОСТРОЕНИЯ «МАЛАХИТ»
АО «СПМБМ «МАЛАХИТ»

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
АО «СПМБМ «Малахит»

В.Ю. Дорофеев

« 07 » 12 2016 г.

КОДЕКС

корпоративной этики работников АО «СПМБМ «Малахит»

ЛТПИ.021.02-2016

Введено впервые

Введено в действие с « 12 » 12 20 16 г.

распоряжением от « 12 » 12 20 16 г. № 24/021-74

2016 год

Содержание

1	Общие положения.....	3
2	Миссия Общества.....	3
3	Основополагающие корпоративные принципы.....	4
4	Стандарты корпоративного поведения.....	5
5	Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации.....	8
6	Раскрытие информации.....	8
7	Сохранение активов и ресурсов Общества.....	9
8	Противодействие коррупции.....	10
9	Предупреждение конфликтов интересов.....	11
10	Соблюдение настоящего Кодекса.....	11

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий Кодекс представляет собой свод принципов, норм и моделей корпоративного поведения работников Акционерного Общества «Санкт-Петербургское Морское Бюро Машиностроения «Малахит» (далее АО «СПМБМ «Малахит» или Общество), а также их взаимоотношений при совместной деятельности.
- 1.2 Положения настоящего Кодекса разработаны на основе законодательства Российской Федерации, Стратегии развития АО "ОСК" на период до 2030 года, Правил внутреннего трудового распорядка Общества и Устава Общества с учетом мировых стандартов делового поведения.
- 1.3 Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом Общества.
- 1.4 Целью настоящего Кодекса является создание системы корпоративных ценностей, закрепление единых норм деловой культуры, направленных на повышение эффективности деятельности Общества и реализацию его миссии.
- 1.5 Задачами настоящего Кодекса являются:
- определение стандартов корпоративного поведения работников в сложных и неоднозначных ситуациях с точки зрения соблюдения принципов этики, честности и добросовестности;
 - понимание и применение работниками внутрикорпоративных этических норм в повседневной деятельности;
 - ориентация работников на единые корпоративные ценности и укрепление корпоративной культуры;
 - содействие достижению стратегических целей Общества;
 - повышение и защита деловой репутации Общества.
- 1.6 Работники при возникновении вопросов по правилам поведения в неоднозначных ситуациях вправе обратиться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю.
- 1.7 Руководители Общества всех уровней - служат примером для работников в соблюдении норм делового поведения.
- 1.8 Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

2. Миссия Общества

- 2.1 АО «СПМБМ «Малахит» является уникальным проектным комплексом с высоким научно-техническим потенциалом, обладающим проектными традициями и самобытной школой проектирования в области многоцелевых атомных подводных лодок, специальных глубоководных комплексов и технических средств освоения океана.

- 2.2 Миссия АО «СПМБМ «Малахит» заключается во всестороннем обеспечении отечественных и зарубежных заказчиков высокотехнологичной конкурентоспособной продукцией судостроения в целях укрепления обороноспособности и социально-экономического развития Российской Федерации.
- 2.3 Стратегической целью АО «СПМБМ «Малахит» является создание современного экономически эффективного предприятия, обеспечивающего проектирование различных конкурентоспособных объектов морской техники на базе современных информационных технологий, включая сквозные технологии полного жизненного цикла создаваемых объектов.

3. основополагающие корпоративные принципы

3.1 Человеческий ресурс.

Ключевым ресурсом в деятельности Общества являются работники. Одним из приоритетных направлений деятельности Общества является сохранение и развитие кадрового потенциала, создание сплоченного, социально защищенного, творческого и мотивированного коллектива, улучшение условий труда и отдыха, повышение безопасности труда работников в соответствии с передовыми мировыми стандартами.

3.2 Профессионализм.

Труд работника в области судостроения требует профессиональных компетенций и знаний. Характер деятельности Общества предъявляет высокие требования к профессионализму работников. Особое внимание уделено формированию кадрового состава. В условиях равенства возможностей Общество выявляет и поощряет лучших работников. По результатам работы лучшим работникам доверяются новые функции и проекты, создаются условия для карьерного роста.

3.3 Развитие.

Залогом успеха Общества является способность создавать и осваивать новые технологии. Работа в Обществе требует от каждого работника не только соответствия квалификационным требованиям на момент трудоустройства, но и желания постоянно развиваться. Общество стремится соответствовать темпам развития страны и открыто новым знаниям и инновационным решениям, которые позволяют выполнять работу качественно, безопасно и с минимальными издержками.

3.4 Ответственность.

Работник Общества относится к выполнению своих служебных обязанностей максимально ответственно, не допускает халатности и старается избегать ошибок. Общество со своей стороны стремится

обеспечить своим работникам справедливую оплату труда, достойный социальный пакет, безопасные и комфортные условия труда.

3.5 Доверие и уважение.

Доверие к коллегам, уверенность в их профессионализме, честности и открытости позволяют Обществу эффективно справляться с поставленными задачами. Каждый работник вне зависимости от занимаемой должности относится с пониманием и уважением к своим коллегам;

3.6 Результативность.

Предназначение Общества - обеспечение обороноспособности Российской Федерации. Общество стремится решать все задачи четко, в поставленные сроки и с обоснованными затратами ресурсов.

3.7 Законность и конфиденциальность.

Все действия работников Общества осуществляются в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества. Общество создает информационную среду с условиями, достаточными для ознакомления всех работников с нормативно-правовой базой Общества. Работники обеспечивают защиту информации ограниченного доступа (государственная тайна, коммерческая тайна, инсайдерская информация, персональные данные), распространение которой может нанести ущерб безопасности Российской Федерации, интересам Общества и его работников.

3.8 Безопасность и социальная ответственность.

Общество - социально ответственная компания, уделяющая большое внимание вопросам безопасности труда и охраны здоровья, экологии, реализации социальных программ.

4. Стандарты корпоративного поведения

4.1 Общество рассматривает человеческий капитал как ключевой ресурс, развитие которого является решающим фактором успешной деятельности. Всем работникам предоставляются возможности для эффективной реализации своих трудовых задач, профессионального развития и карьерного роста. Общество стремится к созданию рабочей обстановки, способствующей максимальной реализации творческого потенциала работников.

4.2 Публичный имидж Общества во многом определяется поведением его работников. При выполнении своих обязанностей каждый работник помнит о влиянии своих действий на репутацию Общества.

- 4.3 Все работники взаимодействуют между собой на принципах взаимного уважения, со вниманием относятся к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства.
- 4.4 Общество обеспечивает работникам неприкосновенность личности (физическую и психологическую) при выполнении трудовых обязанностей.
- 4.5 Недопустимы требования или угрозы в целях принуждения работника к совершению действий, противоречащих законодательству Российской Федерации, локальным нормативным актам Общества, а также общепризнанным принципам деловой этики и нравственности.
- 4.6 Эффективное функционирование Общества строится путем определения ответственности и круга обязанностей работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.
- 4.7 Общество рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры, создания у каждого работника чувства сопричастности к реализации миссии и решению стратегических задач Общества.
- 4.8 Общество поддерживает стремление работника развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности. В Обществе регулярно проводится внутреннее и внешнее обучение, осуществляется участие работников в профессиональных конференциях и других профессиональных мероприятиях.
- 4.9 Общество уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья работников и безопасности условий их труда и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области.
- 4.10 Основными качествами работника Общества являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, стремление к развитию, честность, открытость, справедливость и соблюдение высокого уровня корпоративной культуры. Особую ценность для Общества представляет умение работать в команде, что не освобождает работника от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных настоящим Кодексом. Отношения между всеми работниками Общества являются равноправными.
- 4.11 При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работник Общества руководствуется в первую очередь законодательством Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными локальными нормативными актами Общества с учетом интересов сторон, принципов добросовестности и справедливости.
- 4.12 В Обществе запрещается протекционизм. В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве, в случае если это связано с

непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

- 4.13 Работник не допускает унижения личности и профессионального имиджа своих коллег. Работник проявляет разумную заботу о том, чтобы его действия не вредили другим работникам, исполняет требования законодательства Российской Федерации в областях экологии и безопасности труда и охраны здоровья, следует общепринятым нормам этики.
- 4.14 Общество приветствует различные формы взаимодействия и общения работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.
- 4.15 В Обществе недопустимы нарушения дисциплины, ставящие под угрозу надежность работы, в том числе:
- несогласованные решения, ущемляющие интересы других работников или заинтересованных лиц;
 - систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;
 - разглашение конфиденциальной информации;
 - пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - пренебрежение или умышленное невыполнение требований безопасности труда и охраны здоровья;
 - любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам; - любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Общества.
- 4.16 Работнику Общества запрещается заключать договоры с третьими лицами с целью получения личной выгоды (в любом виде) за оказанные услуги в рамках исполнения должностных обязанностей в качестве работника Общества.
- 4.17 В Обществе запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой пользователем информации, отчетов и иных документов.
- 4.18 Работник не вправе пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.
- 4.19 В Обществе запрещается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения служебных обязанностей, либо при взаимодействии со средствами массовой информации.

5. Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации

- 5.1 Общество выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти, средств массовой информации и общественности уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключая конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.
- 5.2 Главными принципами взаимодействия Общества с органами власти, общественностью и средствами массовой информации являются:
- раскрытие информации в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества;
 - регулярное предоставление актуальной информации, максимально полно и объективно освещающей все аспекты деятельности Общества;
 - предоставление своевременных и полных ответов на информационные запросы, поступающие в Общество.

6. Раскрытие информации

- 6.1 Общество выполняет все требования по раскрытию информации, установленные законодательством Российской Федерации. Общество, раскрывая информацию о себе, не ограничивается информацией, раскрытие которой предусмотрено применимыми законодательными и другими нормативными правовыми актами, и дополнительно раскрывает иную информацию, которая обеспечивает высокую степень прозрачности деятельности Общества и способствует достижению целей реализуемой Обществом информационной политики.
- 6.2 Основными принципами раскрытия информации об Обществе и его деятельности являются:
- регулярность и оперативность;
 - доступность;
 - полнота и достоверность;
 - соблюдение разумного баланса между открытостью и охраной коммерческих интересов Общества.
- 6.3 Раскрытие информации об Обществе обеспечивает соблюдение разумного баланса между информационной прозрачностью и безопасностью коммерческих интересов Общества, а также потребителей и деловых партнеров Общества.
- 6.4 Работники принимают все возможные меры для защиты и охраны конфиденциальной информации.

- 6.5 В целях формирования и реализации единой информационной политики Общества работник немедленно сообщает в службу по внешнеэкономической и рекламно-выставочной деятельности и в службу безопасности о любых запросах, полученных от представителей средств массовой информации. При этом они вправе указать, каким образом можно получить публично раскрываемую информацию об Обществе (например, на официальном сайте Общества в сети Интернет), но не вправе раскрывать информацию, которая не является публичной, либо информацию, в отношении которой работник не уверен, была ли она публично раскрыта.
- 6.6 Работник не вправе отвечать от лица Общества на запросы, делать заявления, а также выражать публично свое мнение в иных формах при отсутствии необходимых полномочий, а также в случае, если такое действие является или может привести к нарушению норм законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Общества либо может причинить ущерб интересам Общества.

7. Сохранение активов и ресурсов Общества

- 7.1 Активы Общества представляют собой совокупность материальных, нематериальных, финансовых, человеческих и информационных ресурсов (движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги; объекты интеллектуальной собственности; рабочее время работников).
- 7.2 Активы и имущество Общества используются только в интересах Общества и не могут использоваться работником в личных целях. Работник стремится к сокращению расходов, связанных с деятельностью Общества, включая расходы на транспорт и размещение во время деловых поездок.
- 7.3 Работник знает локальные нормативные акты Общества и придерживается изложенных в них инструкций по правильному обращению с активами и имуществом Общества.
- 7.4 Работник Общества предпринимает необходимые действия для защиты объектов интеллектуальной собственности Общества, включая документирование и регистрацию. Общество обладает исключительными правами на любые объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в рамках исполнения ими трудовых обязанностей. Неправомерное использование работниками и Обществом объектов интеллектуальной собственности, принадлежащих третьим лицам, воспрещается.

- 7.5 Информационные ресурсы Общества являются его собственностью и основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.
- 7.6 Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении программным и техническим средствам информационной системы Общества, использует их максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.
- 7.7 Использование информационной системы Общества работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования сети Интернет, средств коммуникации и вычислительной техники в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Общества при условии, что использование осуществляется не за счет сокращения рабочего времени.
- 7.8 Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работники Общества не пользуются персональными мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Общества, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от руководителя мероприятия.
- 7.9 Работники Общества соблюдают установленные законодательством Российской Федерации, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией и ограниченного доступа.

8. Противодействие коррупции

- 8.1 Коррупция представляет собой злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом (или от имени или в интересах юридического лица) своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.
- 8.2 Работник не вправе требовать или принимать вознаграждение или иные материальные ценности от своего имени или в пользу третьих лиц за выполнение своих должностных обязанностей, или в обмен на предоставление преимуществ при покупке товаров (работ, услуг), за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Уставом Общества, настоящим Кодексом.

8.3 Основы и принципы антикоррупционной деятельности Общества определяются законодательством Российской Федерации, Уставом, локальными нормативными актами Общества.

9. Предупреждение конфликтов интересов

9.1 Общество признает и уважает многообразие внеслужебных интересов работника. При этом и Общество, и работник стремятся не допускать возникновения ситуаций, при которых работнику предоставляется возможность извлекать материальную или иную выгоду для себя лично, для родственников или иных связанных с ним лиц в ущерб коммерческим, корпоративным или иным интересам Общества.

9.2 Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда интересам Общества; при этом

личная заинтересованность - возможность при исполнении должностных обязанностей получения доходов в денежной либо натуральной форме, личной выгоды непосредственно для работников, членов их семей или лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работниками, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами;

материальная выгода - экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации, а также различные формы услуг;

личная выгода - выгода, не являющаяся материальной выгодой, выразившаяся в достижении работником очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

9.3 Работа по совместительству в компании, которая является косвенным или непосредственным конкурентом Общества не приветствуется.

9.4 Работник не вправе использовать в личных целях или в целях третьей стороны деловые возможности Общества.

9.5 Работой вне Общества является любая дополнительная деятельность в качестве члена органов управления и контроля, консультативно-совещательных органов, а также в любой другой должности в иной организации.

9.6 Перед получением любой дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации - деловом партнере Общества либо иной организации, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе и если такая деятельность может привести к возникновению конфликта интересов, работнику рекомендуется уведомлять службу по управлению персоналом Общества, службу безопасности Общества или иные уполномоченные Уставом Общества и (или) локальными нормативными актами Общества органы.

10. Соблюдение настоящего Кодекса

10.1 Соблюдение требований настоящего Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества.

10.2 Работник при нарушении положений настоящего Кодекса вправе рассчитывать на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и вправе получить рекомендации по недопущению подобных нарушений.

10.3 Работник при назначении, вступлении в должность, заключении трудовых и гражданско-правовых договоров с Обществом знакомится с настоящим Кодексом.

10.4 Настоящий Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей Общества всех уровней. Руководитель обязан:

- служить примером в соблюдении этических норм;
- следить за тем, чтобы подчиненные понимали нормы настоящего Кодекса;
- последовательно обеспечивать практическое применение нормы настоящего Кодекса.

10.5 Общество всегда готово рассмотреть предложения заинтересованных сторон по внесению изменений в настоящий Кодекс, если они актуальны, соответствуют общепринятым этическим нормам и принципам, а также не противоречат законодательству Российской Федерации.

Лист согласования

Внутренний документ "Согласование Кодекса корпоративной этики работников АО «СПМБМ «Малахит» (№ 36/021-201 от 09.11.2016)"

Ответственный: Бирюлина Елена Витальевна



Дата начала: 15.11.2016 16:01 Дата окончания: 29.11.2016 13:08

Согласовано

Должность	ФИО	Виза	Комментарий	Дата
Начальник службы	Ибрагимова Яна Владимировна	Согласовано	Согласовано. Прошу откорректировать. П. 1.3., 3.7. 4.5. 4.11. 5.2., 6.6, 7.3., 8.3. , лучше "локальный нормативный акт" Предлагаю п. 9.6. изложить: Перед получением любой дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации - деловом партнере Общества либо иной организации, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Обществе И ЕСЛИ ТАКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К ВОЗНИКНОВЕНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ, работнику рекомендуется уведомлять службу по управлению персоналом Общества, службу безопасности Общества или иные уполномоченные Уставом Общества и (или) локальными нормативными актами Общества органы. 9.7 и 9.7. - исключить	28.11.2016 13:15
Заместитель генерального директора по экономике и финансам	Кот Андрей Георгиевич	Согласовано		28.11.2016 18:46
Секретарь руководства	Дмитриева Татьяна Павловна (вместо Шилов Аркадий Юрьевич)	Согласовано		29.11.2016 13:08
Заместитель генерального директора по безопасности	Иванов Николай Геннадьевич	Согласовано	Согласовано с учетом устранения замечаний	22.11.2016 17:08

История

Дата начала: 11.11.2016 11:56 Дата окончания: 15.11.2016 16:01

Согласовано

Должность	ФИО	Виза	Комментарий	Дата
Секретарь руководства	Иванова Светлана Юрьевна (вместо Новоселов Николай Алексеевич)	Согласовано		14.11.2016 09:14

Специалист по экономической безопасности	Бодю Вячеслав Витальевич	Согласовано	<p>Прошу обратить внимание на следующее:</p> <p>титульный лист - 2016 год;</p> <p>лист 3: п. 1.2 "Стратегия развития Общества" вместо "Стратегия развития АО "ОСК"; п. 1.3 -"локальный правовой акт"; п. 1.5 - дефисы на каждую задачу;</p> <p>п. 2.1 - запятая вместо "и" после слов "...подводных лодок";</p> <p>лист 4: п.2.2 - согласование (обеспечение чем? - высокотехнологичной продукцией"); п.2.2 и п. 2.3 поменять местами;</p> <p>лист 7: п.4.15 - лист 4 - дефисы по каждому абзацу;</p> <p>лист 8: п. 5.2 и п. 6.2 - то же самое; п. 6.5 - добавить "и в службу безопасности";</p> <p>лист 10: п.8.3 - вставить запятую вместо "и" после слова "Уставом";</p> <p>перенести заголовок раздела 9 на следующую страницу;</p> <p>лист 11: п. 9.1 - исключить слово "целей"; п. 9.5 - добавить "службу безопасности Общества" после слов "...по персоналу Общества"; здесь же изменить "...на службу по управлению персоналом Общества"; п. 10.2 - редакция "...вправе ознакомиться с результатами проведенного расследования и вправе получить рекомендации... (далее по тексту);</p> <p>лист 12: п. 10.4 - дефисы на каждую обязанность.</p>	15.11.2016 16:01
--	--------------------------	-------------	---	------------------

Дата начала: 09.11.2016 09:26 Дата окончания: 09.11.2016 13:59

Не согласовано

Должность	ФИО	Виза	Комментарий	Дата
Секретарь руководства	Иванова Светлана Юрьевна (вместо Новоселов Николай Алексеевич)	Не согласовано	документ требует корректировки	09.11.2016 13:59