

**УТВЕРЖДЕНО**

**Решением Правления  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»  
Протокол от 08.07.2024 года № 26**

**Типовая Антикоррупционная политика  
для организации  
интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»  
(АО «НПО «Правдинский радиозавод»)**

**Москва**

## Содержание

1	Введение .....	3
2	Область применения Антикоррупционной политики.....	4
3	Цели и задачи внедрения Антикоррупционной политики .....	4
4	Используемые термины, определения и сокращения.....	5
5	Основные принципы реализации Антикоррупционной политики .....	7
6	Должностные лица (органы и структурные подразделения), .....	8
	ответственные за реализацию Антикоррупционной политики.....	8
7	Обязанности работников организации ИС Концерна, связанные с предупреждением и противодействием коррупции .....	8
8	Антикоррупционные мероприятия .....	9
9	Взаимодействие с политическими партиями. Благотворительная деятельность и спонсорская поддержка. ....	12
10	Ответственность работников за несоблюдение требований.....	12
	Антикоррупционной политики .....	12
11	Порядок пересмотра и внесения изменений .....	13
	в Антикоррупционную политику .....	13
	<i>Приложение № 1 .....</i>	<i>13</i>
	<i>к Антикоррупционной политике для.....</i>	<i>13</i>
	<i>организации ИС Концерна .....</i>	<i>13</i>
	Форма стандартной антикоррупционной оговорки .....	13

## 1 Введение

1.1 Антикоррупционная политика для организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (далее – организация ИС Концерна) определяет ключевые принципы и требования, направленные на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений, соблюдение норм антикоррупционного законодательства в деятельности организации ИС Концерна, работниками и иными лицами, уполномоченными действовать от имени организации ИС Концерна (далее – Антикоррупционная политика).

1.2 Антикоррупционная политика разработана в соответствии с:

1) Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уголовным кодексом Российской Федерации;

2) Федеральными законами:

– от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

– от 07 августа 2001 года № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма»;

– от 30 декабря 2008 года № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»;

– от 08 марта 2006 года № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»;

– от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».

3) ISO 37001:2016 «Системы менеджмента противодействия коррупции - Требования и рекомендации по применению»;

4) Указами Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы», от 02 июля 2021 года № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;

5) Приказом Росимущества от 02 марта 2016 года № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции»;

6) Приказом Минпромторга России от 08 апреля 2016 года № 1094 «Об утверждении Комплекса мероприятий по реализации антикоррупционной политики в организациях, подведомственных Минпромторгу России»;

7) Письмом Росимущества от 04 апреля 2016 года № ОД-02/13028 «О подготовке дорожной карты по организации процессов управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции»;

8) Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ от 08 ноября 2013 года «По разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции»;

9) Уставом организации ИС Концерна.

10) Концепцией обеспечения корпоративной безопасности Концерна, утвержденной Правлением Концерна (протокол от 06 июня 2016 года №12).

1.3 Положения Антикоррупционной политики основываются на принципах противодействия коррупции:

– признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и

гражданина;

- законность;
- публичность и открытость деятельности;
- неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

1.4 Антикоррупционная политика отражает приверженность руководства организации ИС Концерна высоким этическим стандартам и принципам открытого и честного ведения деятельности, а также стремление к усовершенствованию корпоративной культуры, следованию лучшим практикам корпоративного управления и поддержанию деловой репутации организации ИС Концерна, а также ИС Концерна на должном уровне.

1.5 Руководство организации ИС Концерна придерживается единого корпоративного системного подхода к решению задач профилактики коррупции, устранению причин коррупционных правонарушений, антикоррупционного просвещения, определения структурных подразделений, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

1.6 Антикоррупционная политика определяет основные принципы антикоррупционной деятельности и механизмы их реализации, обязанности и ответственность работников, мероприятия, направленные на профилактику и борьбу с коррупцией.

## **2 Область применения Антикоррупционной политики**

2.1 Действие Антикоррупционной политики распространяется на работников, находящихся в трудовых отношениях с организацией ИС Концерна, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.2 Антикоррупционная политика закрепляет случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других физических и (или) юридических лиц, с которыми организация ИС Концерна вступает в договорные отношения. При этом такие условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых организацией ИС Концерна с контрагентами.

## **3 Цели и задачи внедрения Антикоррупционной политики**

3.1 Антикоррупционная политика направлена на совершенствование системы противодействия коррупции в целях:

- создания, эффективного механизма, препятствующего коррупционным действиям, и минимизации рисков вовлечения организации ИС Концерна, ее работников в коррупционную деятельность;
- воспитания правового и гражданского сознания работников путем формирования негативного отношения к коррупционным проявлениям, а также воспитания навыков антикоррупционного поведения работников;
- предотвращения имущественного и репутационного ущерба организации ИС Концерна путем пресечения коррупционных действий и минимизации последствий ущерба путем применения общественных, административных и иных мер, предусмотренных законодательством;
- обеспечения гласности и прозрачности закупок, предотвращения коррупционных проявлений, конфликта интересов и злоупотреблений;
- использования имущества организации ИС Концерна исключительно в ее интересах.

3.2 Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

- повышение открытости и прозрачности деятельности организации ИС Концерн в рамках реализации Антикоррупционной политики;
- привлечение каждого работника к реализации мероприятий по предотвращению коррупции;
- создание (определение) структурных подразделений (назначение лиц), ответственных за реализацию Антикоррупционной политики.

#### 4 Используемые термины, определения и сокращения

4.1 В Антикоррупционной политике используются следующие термины и определения:

4.1.1 **Аудит (проверка)** – независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности.

4.1.2 **Бизнес-процесс** – регулярно повторяющаяся последовательность взаимосвязанных действий структурных подразделений и отдельных работников организации ИС Концерн, направленных на реализацию его уставных целей (функций).

4.1.3 **Взятка** – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав (в том числе когда взятка по указанию должностного лица передается иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

4.1.4 **Внутренний аудит** – деятельность по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленных на совершенствование деятельности организации ИС Концерн.

4.1.5 **Внутренний контроль** – деятельность, которая осуществляется Советом директоров, Правлением (при наличии), руководством организации ИС Концерн и другими работниками с целью предоставления разумных гарантий достижения целей по следующим категориям: эффективность и рациональность финансово-хозяйственной деятельности (включая сохранность активов), достоверность бухгалтерской (финансовой) и нефинансовой отчетности, соответствие действующему законодательству и нормам.

4.1.6 **Генеральный директор** – единоличный исполнительный орган, осуществляющий руководство текущей деятельностью организации ИС Концерн.

4.1.7 **Интегрированная структура Концерн** – Концерн и дочерние общества Концерн, а также организации, в отношении которых Концерн осуществляет полномочия управляющей организации.

4.1.8 **Коллективные антикоррупционные инициативы** – проведение и участие в конференциях, семинарах, форумах и иных мероприятиях, посвященных вопросам противодействия коррупции или присоединение к таким инициативам.

4.1.9 **Коммерческий подкуп** – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, а также незаконное оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав (в том числе когда по

указанию такого лица имущество передается, или услуги имущественного характера оказываются, или имущественные права предоставляются иному физическому или юридическому лицу) за совершение действий (бездействие) в интересах дающего или иных лиц, если указанные действия (бездействие) входят в служебные полномочия такого лица либо если оно в силу своего служебного положения может способствовать указанным действиям (бездействию).

4.1.10 **Контрагент** – юридическое или физическое лицо, с которым организация ИС Концерна вступила (вступает) в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

4.1.11 **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

4.1.12 **Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества, 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, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

4.1.13 **Коррупционное правонарушение** – противоправное виновное деяние (действие или бездействие) лица, выражающееся в нарушении норм антикоррупционного законодательства и влекущее гражданско-правовую, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

4.1.14 **Коррупционный риск** – возможность совершения работником организации ИС Концерна, а также иными лицами от имени или в интересах организации ИС Концерна коррупционного правонарушения.

4.1.15 **Критическая точка** – действие или совокупность нескольких действий, процедура, операция, особенности реализации которых создают объективные возможности для совершения работниками коррупционных правонарушений.

4.1.16 **Личная заинтересованность** – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, определенным законом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, полнородные и неполнородные братья, полнородные и неполнородные сестры, бабушка, дедушка, внуки, а также братья, сестры, родители, дети супругов, супруги детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, определенное законом, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4.1.17 **Легализация (отмывание) доходов, полученных преступным путём** – придание правомерного вида владению, пользованию или распоряжению денежными средствами или иным имуществом, полученными в результате совершения преступления.

4.1.18 **Организационная структура** – документ или совокупность документов, отражающих иерархию и состав структурных подразделений.

Примечание: Как правило, основными элементами организационной структуры являются – общее собрание акционеров (участников), совет директоров, ревизионная комиссия, корпоративный секретарь, генеральный директор, его заместители и подразделения (работники), находящиеся в их непосредственном подчинении (дирекции, департаменты, управления, службы, центры, отделы и т.д.).

**4.1.19 Организация интегрированной структуры Концерна** – Концерн или дочернее общество Концерна, а также организация, в отношении которой Концерн осуществляет полномочия управляющей организации.

**4.1.20 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, по:

а) предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин и условий коррупции (профилактика коррупции);

б) выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений;

в) минимизации и/или ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

**4.1.21 Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

**4.1.22 Структурное подразделение** – подразделение, предусмотренное организационной структурой организации ИС Концерна.

**4.2** В настоящей Антикоррупционной политике применяются следующие сокращения:

**Концерн** – АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»;

**ПЭБ (ОЭБиПК)** – подразделение экономической безопасности организации ИС Концерна.

## **5 Основные принципы реализации Антикоррупционной политики**

5.1 Основными принципами реализации Антикоррупционной политики являются:

– неприятие коррупции в любых формах и проявлениях. Организация ИС Концерна содействует воспитанию правового и гражданского сознания работников. Руководители всех уровней личным примером формируют культуру нетерпимости к коррупции и участвуют в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции. Информирование работников Концерна о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур;

– эффективность мероприятий по противодействию коррупции. Создание эффективной системы противодействия коррупции, а также ее систематическому совершенствованию с учетом изменения условий внутренней и внешней среды, законодательства Российской Федерации. Применение антикоррупционных мероприятий должно быть соразмерно рискам, одновременно обеспечивать простоту их реализации и приносить значимый результат, позволяющий снизить вероятность вовлечения организации ИС Концерна, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность;

– постоянный контроль и регулярный мониторинг. Создание эффективной системы контроля и мониторинга коррупциогенных факторов и рисков. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных

стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением;

– проверка благонадежности контрагентов. Организация ИС Концерна осуществляет проверку контрагентов в целях снижения коррупционных рисков и предотвращения вовлечения работников, вне зависимости от занимаемой должности, в коррупционную деятельность, а также в целях обеспечения добросовестной конкуренции;

– открытость информации. Обеспечение доступности для граждан, юридических лиц, средств массовой информации и институтов гражданского общества сведений о деятельности организации ИС Концерна, за исключением доступа к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения бизнеса.

## **6 Должностные лица (органы и структурные подразделения), ответственные за реализацию Антикоррупционной политики**

6.1 ПЭБ (ОЭБиПК) осуществляет разработку и реализацию антикоррупционных мероприятий в организации ИС Концерна и подчинено непосредственно заместителю генерального директора по режиму и безопасности организации ИС Концерна (должностному лицу, ответственному за обеспечение режима и безопасности).

В случае если организационной структурой организации ИС Концерна не предусмотрено наличие ПЭБ (ОЭБиПК), назначается должностное лицо ответственное за организацию разработки и контроль реализации антикоррупционных мероприятий.

6.2 Заместитель генерального директора по режиму и безопасности (должностное лицо, ответственное за обеспечение режима и безопасности) организации ИС Концерна осуществляет общий контроль реализации антикоррупционной политики организации ИС Концерна.

В случае если организационной структурой организации ИС Концерна не предусмотрено наличие должности заместителя генерального директора по режиму и безопасности (должностного лица, ответственного за обеспечение режима и безопасности), его функции выполняет генеральный директор организации ИС Концерна.

6.3 Задачи, функции и полномочия ПЭБ (ОЭБиПК) организации ИС Концерна в целях реализации антикоррупционных мероприятий определяются положением о структурном подразделении, либо должностной инструкцией лица, на которое возложена ответственность за реализацию антикоррупционных мероприятий.

6.4 В целях коллегиального рассмотрения вопросов в области предупреждения и противодействия коррупции в организации ИС Концерна формируется специализированный совещательный орган (например: комиссия по предупреждению и противодействию коррупции, комиссия по урегулированию конфликтов интересов и т.п. (далее - Комиссия).

6.5 Комиссия коллегиально рассматривает, вырабатывает предложения и принимает рекомендательные решения в области предупреждения и противодействия коррупции в организации ИС Концерна.

6.6 Заместитель генерального директора по режиму и безопасности Концерна и СЭБ Концерна осуществляют общий контроль реализации Антикоррупционной политики в организации ИС Концерна.

## **7 Обязанности работников организации ИС Концерна, связанные с**



## **предупреждением и противодействием коррупции**

7.1 Все работники организации ИС Концерна для предупреждения и противодействия коррупции обязаны:

а) руководствоваться положениями Антикоррупционной политики и не совершать и не участвовать в совершении коррупционных правонарушений;

б) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

в) незамедлительно информировать непосредственного руководителя и ПЭБ о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

г) сообщить непосредственному руководителю и в ПЭБ о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7.2 Порядок информирования о случаях коррупционных правонарушений устанавливается нормативными документами организации ИС Концерна.

## **8 Антикоррупционные мероприятия**

8.1 Основные антикоррупционные мероприятия, реализуемые в организации ИС Концерна, предусмотрены пунктами 8.1.1 – 8.1.6.

8.1.1 Разработка и внедрение нормативных документов организации ИС Концерна регламентирующих:

- правила и единые принципы корпоративного поведения работников организации ИС Концерна;

- выявление и урегулирование конфликта интересов, в том числе декларации о конфликте интересов;

- правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства;

8.1.2 Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур:

- информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов "обратной связи", телефона доверия и т.п.);

- информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов;

- защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций;

- декларирования о конфликте интересов;
- периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;

- ротация работников, занимающих должности, связанные с высокими коррупционными рисками;

- разработка и утверждение перечня должностей, замещение которых подвержено коррупционным рискам;

- разработка и утверждение плана мероприятий в области предупреждения и противодействия коррупции на каждый календарный год. При составлении плана необходимо для каждого мероприятия указывать сроки его проведения и ответственного исполнителя.

- разработка и утверждение реестра (карты) коррупционных рисков на

каждый календарный год.

8.1.3 Обучение и информирование работников организации ИС Концерна:

- ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции, в том числе указанными в п.8.1.1;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) нормативных документов, регламентирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции.

8.1.4 Обеспечение соответствия системы внутреннего аудита и внутреннего контроля требованиям Антикоррупционной политики:

- осуществление регулярного контроля соблюдения антикоррупционных процедур, указанных в п.8.1.2;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;
- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском.

8.1.5 Независимая оценка, проверка достоверности и объективности бухгалтерской (финансовой) отчетности организации ИС Концерна:

- периодическое проведение внешнего аудита;
- привлечение внешних независимых специалистов для контроля, оценки результатов проверок хозяйственной деятельности организации ИС Концерна, эффективности и достаточности организации антикоррупционных мер.

8.1.6 Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции.

8.2 Организация ИС Концерна разрабатывает и внедряет процедуры по противодействию коррупции, отвечающие уровню и характеру выявленных рисков. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации ИС Концерна и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков, включает в себя определение бизнес-процессов (их элементов), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений и выделение в них критических точек. По результатам анализа критических точек составляется карта коррупционных рисков организации ИС Концерна с описанием возможных коррупционных правонарушений и мер по их устранению и/или минимизации.

8.3 С целью формирования культуры нетерпимости к коррупции осуществляется консультирование и обучение работников организации ИС Концерна, с учетом категории обучаемых лиц, а именно:

- работники, ответственные за противодействие коррупции в организации ИС Концерна;
- руководящие работники организации ИС Концерна;
- руководители структурных подразделений, должности которых наиболее подвержены коррупционным рискам;

– иные работники организации ИС Концерна.

Обучение работников профилактике и противодействию коррупции включает доведение до работников на регулярной основе требований законодательства и нормативных документов организации ИС Концерна по вопросам противодействия коррупции, порядок их применения и ответственности за совершение коррупционных правонарушений. Консультирование, как правило, осуществляется в индивидуальном, а в ряде случаев в конфиденциальном порядке. При приеме на работу проводится инструктаж работников по предупреждению и противодействию коррупции.

8.4 Обеспечение надежности и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности, обеспечение соответствия деятельности организации ИС Концерна требованиям нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных документов ИС Концерна и организации ИС Концерна достигается путем создания системы внутреннего контроля и внутреннего аудита, учитывающей требования Антикоррупционной политики.

Основными задачами системы внутреннего контроля и внутреннего аудита в целях реализации Антикоррупционной политики является проверка соблюдения специальных антикоррупционных процедур, контроль документирования операций хозяйственной деятельности, проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

8.5 При взаимодействии с контрагентами организация ИС Концерна проводит антикоррупционную работу по следующим направлениям:

- а) установление и сохранение деловых связей исключительно с организациями, ведущими деловые отношения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в добросовестной и честной манере, заботящимися о собственной репутации, демонстрирующими поддержку высоким правовым, этическим стандартам при ведении бизнеса, реализующими собственные меры по противодействию коррупции, участвующими в коллективных антикоррупционных инициативах. В обязательном порядке необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации ИС Концерна в коррупционную деятельность;
- б) информирование контрагентов о применяемых в организации ИС Концерна антикоррупционных процедурах;
- в) включение в договоры антикоррупционных оговорок (форма стандартной антикоррупционной оговорки изложена в приложении №1 к Антикоррупционной политике).

8.6 При заключении трудовых договоров с работниками организации ИС Концерна необходимо устанавливать обязанность работника выполнять требования, установленные Антикоррупционной политикой и следовать нормативному документу ИС Концерна, определяющему правила и единые принципы корпоративного поведения работников.

8.7 Взаимодействие с представителями государственных органов, реализующих контрольно-надзорные функции в отношении организации ИС Концерна, связано с высокими коррупционными рисками. В связи с этим работникам организации ИС Концерна следует воздерживаться:

- от любого незаконного и неэтичного поведения при взаимодействии с представителями власти, реализующими контрольно-надзорные мероприятия. При этом необходимо учитывать, что на представителей власти распространяется ряд специальных антикоррупционных обязанностей, запретов и ограничений. Отдельные практики взаимодействия, приемлемые для делового сообщества, могут быть прямо запрещены представителям власти;

- от предложения и попыток передачи проверяющим любых подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей;
- от любых предложений, принятие которых может поставить представителя власти в ситуацию конфликта интересов, в том числе, предложений о приеме на работу в организацию ИС Концерна представителя власти или членов его семьи, предложений о заключении организацией ИС Концерна контракта на выполнение тех или иных работ, с организациями, в которых работают члены семьи представителя власти.

8.8 Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности организации ИС Концерна, декларируемой Антикоррупционной политике. Организация ИС Концерна принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых его работникам стало известно.

Сотрудничество проявляется в форме оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими проверок, мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

8.9 Организация ИС Концерна может не только реализовывать меры по предупреждению и противодействию коррупции самостоятельно, но и принимать участие в коллективных антикоррупционных инициативах с такими объединениями как: Торгово-промышленная палата Российской Федерации и ее региональными объединениями ([www.tpprf.ru](http://www.tpprf.ru)), Российский союз промышленников и предпринимателей ([www.rspp.ru](http://www.rspp.ru)), Общероссийская общественная организация "Деловая Россия" ([www.deloros.ru](http://www.deloros.ru)), Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства "ОПОРА РОССИИ" ([www.opora.ru](http://www.opora.ru)) и другие.

## **9 Взаимодействие с политическими партиями. Благотворительная деятельность и спонсорская поддержка.**

9.1 Организация ИС Концерна не оказывает финансовую или иную помощь политическим партиям (организациям), не участвует в финансировании предвыборных кампаний кандидатов на выборные должности.

9.2 Допускается осуществление благотворительной деятельности, а также оказание иной поддержки на условиях бескорыстности и безвозмездности в соответствии с нормативными документами организации ИС Концерна.

## **10 Ответственность работников за несоблюдение требований Антикоррупционной политики**

10.1 Работники организации ИС Концерна вне зависимости от занимаемой должности несут предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации персональную ответственность за соблюдение принципов и требований Антикоррупционной политики.

10.2 Лица, виновные в нарушении антикоррупционного законодательства, требований Антикоррупционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, нормативными документами организации ИС Концерна, трудовыми договорами.

## **11 Порядок пересмотра и внесения изменений в Антикоррупционную политику**

11.1 Внесение изменений и дополнений в Антикоррупционную политику (утверждение новой редакции) осуществляется на основании решения Правления Концерна о внесении изменений и дополнений в типовую Антикоррупционную политику

Начальник ОЭБ и ПК

А.В. Калынов

*Приложение № 1  
к Антикоррупционной политике для  
организации ИС Концерна*

### **Форма стандартной антикоррупционной оговорки**

1. Все заключаемые организацией ИС Концерна договоры (контракты) должны включать Антикоррупционную оговорку.

2. Антикоррупционная оговорка может содержать положения, изложенные в пп. 2.1 –2.4:

2.1 При исполнении своих обязательств по договору стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, ответственным должностным лицам для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества или в иных неправомерных целях.

2.2 При исполнении своих обязательств по договору стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не осуществляют действия, квалифицируемые применяемым для целей договора законодательством как дача/получение взятки, коммерческий подкуп, а также действия, нарушающие требования применяемого законодательства и международных актов о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

2.3 В случае возникновения у стороны подозрений, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Антикоррупционной оговорки, соответствующая сторона обязуется уведомить другую сторону в письменной форме. В письменном уведомлении сторона обязана сослаться на факты или представить материалы, достоверно подтверждающие или дающие основание предполагать, что произошло или может произойти нарушение каких-либо положений настоящей Антикоррупционной оговорки, выражающееся в действиях, квалифицируемых применяемым законодательством как дача или получение взятки, коммерческий подкуп, а также действиях, нарушающих требования применяемого законодательства и международных актов о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем.

2.4 При выявлении фактов нарушения одной из сторон требований Антикоррупционной оговорки стороны обязаны руководствоваться требованиями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Гражданского кодекса Российской Федерации и иных действующих нормативных правовых актов»

3. При заключении трудовых договоров с работниками организации ИС Концерна необходимо устанавливать обязанность работника выполнять требования, установленные Антикоррупционной политикой и следовать правилам деловой этики.

4. Трудовой договор может содержать обязанности работника, изложенные в пп. 4.1 – 4.2:

4.1 Выполнять установленные Антикоррупционной политикой работодателя требования, а также следовать Правилам и единым принципам корпоративного поведения работодателя.

4.2 Во всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, или если работнику станет известно о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами, а также в случаях приема подарков, полученных в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, немедленно уведомить в письменной форме ПЭБ (ОЭБиПК) либо лицо ответственное за реализацию антикоррупционных мероприятий.

---

**ИНТЕГРИРОВАННАЯ СТРУКТУРА  
АО «КОНЦЕРН ВКО «АЛМАЗ – АНТЕЙ»**

---

**СТАНДАРТ  
ИНТЕГРИРОВАННОЙ  
СТРУКТУРЫ**

**СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 06.1–003–2024**

---

**Система стандартов интегрированной структуры  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

**ПРАВОВАЯ И ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**Выявление и урегулирование конфликта интересов  
в организации интегрированной структуры  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

**Москва  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»  
2024**



## Предисловие

1 РАЗРАБОТАН Службой экономической безопасности АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

2 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

---

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения генерального директора АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»





## Содержание

1 Область применения .....	1
2 Нормативные ссылки .....	1
3 Термины, определения и сокращения .....	1
4 Ответственность .....	2
5 Требования .....	3
5.1 Общие положения .....	3
5.2 Основные принципы регулирования конфликта интересов .....	3
5.3 Обязанности работников организации ИС Концерна .....	3
5.4 Выявление и раскрытие сведений о конфликте интересов .....	4
5.5 Урегулирование конфликта интересов .....	5
5.6 Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны .....	6
Приложение А (обязательное) Формы декларации конфликта интересов .....	7
Приложение Б (обязательное) Форма журнала регистрации уведомлений о возникновении (возможности возникновения) у работника конфликта интересов .....	14
Приложение В (обязательное) Типовые примеры ситуаций конфликта интересов и способы их урегулирования .....	15
Библиография .....	17



## СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ

### Система внутренних нормативных документов АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

### ПРАВОВАЯ И ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

### Выявление и урегулирование конфликтов интересов в организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

#### 1 Область применения

1.1 Настоящий стандарт устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации интегрированной структуры (ИС) АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (далее – Концерн) в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2 Положения настоящего стандарта обязательны для применения всеми работниками организации ИС Концерна.

#### 2 Нормативные ссылки

2.1 В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения. Порядок разработки, утверждения, применения, актуализации и отмены стандартов интегрированной структуры

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012–2022 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Управление человеческими ресурсами. Правила и единые принципы корпоративного поведения работников организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

#### 3 Термины, определения и сокращения

3.1 В настоящем стандарте применены термины по СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012, Антикоррупционной политике Концерна [1], Типовой антикоррупционной политике организации интегрированной структуры Концерна [2], а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1.1 **близкие родственники:** Лица, находящиеся в отношениях близкого родства: супруг, супруга, родители, дети, усыновленные, полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.



**3.1.2 информационно-аналитическая система службы экономической безопасности:** Программное обеспечение «RCO» – информационно-аналитическая система «Система ведения досье», предназначенное для автоматизированного сбора информации из различных источников, содержащих сведения о физических и юридических лицах в структурированной базе данных фактографической информации, фиксации событий экономической безопасности, учета, статистической обработки и хранения полученных данных.

**3.1.3 перечень должностей, замещение которых связано с коррупционными рисками:** Перечень должностей работников организации ИС Концерна, сформированный по результатам оценки коррупционных рисков, в деятельности которых наиболее высока вероятность совершения коррупционных правонарушений.

**3.1.4 подразделение экономической безопасности:** Структурное подразделение (звено, единица) или должностное лицо организации ИС Концерна, на которое возложены обязанности обеспечения экономической безопасности и противодействия коррупции.

**3.1.5 положение о коллегиальном органе:** Документ, определяющий статус коллегиального органа, внутреннюю организацию, закрепленные за ним задачи и функции, права и обязанности членов коллегиального органа, порядок ведения деятельности коллегиального органа.

**3.1.6 родственники:** Близкие родственники и их супруги, свойственники и их супруги.

**3.1.7 свойственники:** Лица, находящиеся в отношениях близкого родства с супругом, супругой.

3.2 В настоящем стандарте использованы следующие сокращения:

ИАС	– информационно-аналитическая система;
ПЭБ	– подразделение экономической безопасности;
СЭБ	– служба экономической безопасности;
уведомление	– уведомление о возникновении (возможности возникновения) у работника конфликта интересов.

## 4 Ответственность

4.1 Ответственность за установление требований настоящего стандарта и контроль их выполнения возлагается на заместителя генерального директора по режиму и безопасности Концерна.

4.2 Ответственность за построение, изложение, оформление, содержание и актуализацию настоящего стандарта возлагается на начальника службы экономической безопасности Концерна.

4.3 Ответственность за соблюдение требований настоящего стандарта возлагается на всех работников организации ИС Концерна.

4.4 Настоящий стандарт и изменения к нему утверждает генеральный директор Концерна.

4.5 Ответственность за внесение изменений в настоящий стандарт возлагается на директора департамента стратегического развития Концерна.

4.6 Управление настоящим стандартом осуществляется в соответствии с требованиями СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003.



## **5 Требования**

### **5.1 Общие положения**

5.1.1 В настоящем стандарте определены основные участники, порядок и результаты выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации ИС Концерна в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

5.1.2 Задачами стандарта являются:

- определение основных принципов регулирования конфликта интересов;
- определение обязанностей работников организации ИС Концерна;
- внедрение процедур предупреждения, своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов в организации ИС Концерна;
- установление порядка раскрытия сведений о наличии конфликта интересов (декларирование конфликта интересов).

### **5.2 Основные принципы регулирования конфликта интересов**

5.2.1 Основными принципами регулирования конфликта интересов в организации ИС Концерна являются:

- соблюдение баланса прав и законных интересов организации ИС Концерна и личных интересов работника организации ИС Концерна при урегулировании конфликта интересов;
- приоритетное применение предупредительных мер;
- обязательность и инициативность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации ИС Концерна при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- защита работника организации ИС Концерна от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией ИС Концерна.

### **5.3 Обязанности работников организации ИС Концерна**

5.3.1 В целях предупреждения конфликта интересов:

- при осуществлении своих трудовых обязанностей и принятии в связи с этим юридически значимых решений руководствоваться исключительно интересами организации ИС Концерна;
- прикладывать все возможные усилия для недопущения ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов, а также принимать меры для урегулирования конфликта интересов;
- раскрывать реально возникший или потенциально возможный конфликт интересов;



- не допускать заключения сделок и возникновения ситуаций, в которых у работника организации ИС Концерна может возникнуть личная заинтересованность;
- не допускать случаев оказания неправомерного влияния на решения руководителей структурных подразделений организации ИС Концерна с целью приема на работу, увольнения, а также перемещения и получения новых должностей работниками и лицами, в отношении которых имеется личная заинтересованность;
- не допускать использования в личных целях информации, полученной в процессе исполнения своих трудовых обязанностей.

#### **5.4 Выявление и раскрытие сведений о конфликте интересов**

##### 5.4.1 Основные методы выявления конфликта интересов:

- проверка уведомлений;
- проверка информации от иных физических и/или юридических лиц, в том числе поступившей из органов внешнего контроля;
- анализ документов и информации, поступающих в рамках осуществления закупочной деятельности;
- проверка сведений, указанных в декларации конфликта интересов;
- мониторинг информации из средств массовой информации и иных внешних и внутренних источников.

5.4.2 Ответственным за выявление конфликта интересов в организации ИС Концерна является руководитель ПЭБ.

5.4.3 В целях обеспечения законных интересов организации ИС Концерна устанавливается следующая система раскрытия сведений о конфликте интересов:

- первичное декларирование – представление декларации конфликта интересов по форме 1 в соответствии с приложением А (при приеме на работу или переводе впервые на должности, включенные в перечень должностей, замещение которых подвержено коррупционным рискам);
- ежегодное декларирование – ежегодное представление декларации конфликта интересов по форме 2 приложения А работниками, включенными в перечень должностей, замещение которых подвержено коррупционным рискам;
- раскрытие сведений о возникшем или потенциальном конфликте интересов работниками.

5.4.4 Перечень должностей, замещение которых подвержено коррупционным рискам, формируется ПЭБ, утверждается приказом генерального директора организации ИС Концерна и включает в себя следующие категории работников: генеральный директор и его заместители, главный бухгалтер и его заместители, руководители структурных подразделений и их заместители, иные работники, определенные по результатам оценки коррупционных рисков и формирования карты (реестра) коррупционных рисков.

5.4.5 Декларация конфликта интересов представляется в электронном виде путем заполнения формы с использованием ИАС СЭБ, модуль «Декларирование», а при отсутствии технической возможности на бумажном носителе.

5.4.6 Заполнение декларации конфликта интересов кандидатом при первичном декларировании обеспечивает работник кадровой службы организации ИС Концерна. Проверка декларации конфликта интересов осуществляется работником ПЭБ в срок



до 3 рабочих дней с момента ее получения. По результатам проверки руководитель ПЭБ принимает решение о согласовании или отклонении кандидата на вакантную должность, сообщив причины работнику кадровой службы.

5.4.7 Назначение на должность, включенную в перечень должностей, замещение которых подвержено коррупционным рискам, без предоставления декларации конфликта интересов, не допускается.

5.4.8 Ежегодное декларирование осуществляется в период с 25 декабря по 25 января.

5.4.9 Руководитель ПЭБ в срок до 01 декабря текущего года уведомляет лиц, включенных в перечень должностей, замещение которых подвержено коррупционным рискам, о проведении ежегодного декларирования.

5.4.10 Работник ПЭБ в срок до 25 февраля осуществляет проверку деклараций конфликта интересов и по ее результатам готовит курирующему заместителю генерального директора (должностному лицу, ответственному за обеспечение режима и безопасности) докладную записку. При наличии сведений о конфликте интересов формирует информационные материалы для рассмотрения на заседании комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционной комиссии). Информационные материалы содержат: справку о выявленном конфликте интересов, предложения по урегулированию конфликта интересов, проект протокола комиссии, иные необходимые документы.

5.4.11 Декларации конфликта интересов хранятся в базе данных ИАС СЭБ (на бумажном носителе в ПЭБ) и по достижении цели их обработки уничтожаются в соответствии с требованиями закона [3].

5.4.12 Работник организации ИС Концерна, при возникновении (возможности возникновения) у него конфликта интересов, в течение 3 рабочих дней предоставляет в ПЭБ уведомление в письменной форме.

5.4.13 Уведомление должно содержать:

- фамилию, имя, отчество и должность уведомителя;
- краткие сведения о ситуации, связанной с конфликтом интересов;
- дата подачи уведомления;
- личная подпись уведомителя.

5.4.14 Уведомление регистрируется работником ПЭБ в электронном журнале регистрации уведомлений посредством ИАС СЭБ, а при отсутствии технической возможности в журнале регистрации уведомлений по форме в соответствии с приложением Б.

5.4.15 Рассмотрение уведомления, осуществляется работником ПЭБ в течение 3 рабочих дней с момента его регистрации. По результатам рассмотрения при наличии признаков конфликта интересов работник ПЭБ готовит докладную записку курирующему заместителю генерального директора (должностному лицу, ответственному за обеспечение режима и безопасности). По результатам рассмотрения докладной записки заместитель генерального директора (должностное лицо, ответственное за обеспечение режима и безопасности) принимает решение о направлении полученных материалов для рассмотрения на заседании комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционной комиссии).

5.4.16 При рассмотрении материалов на заседании комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционной комиссии) привлекается работник организации ИС Концерна представивший уведомление.



5.4.17 В случае отсутствия признаков конфликта интересов об этом в течение 3 рабочих дней работником ПЭБ сообщается работнику организации ИС Концерна с отметкой в журнале регистрации уведомлений.

## **5.5 Урегулирование конфликта интересов**

5.5.1 Ситуации возникновения (возможного возникновения) конфликта интересов рассматриваются на заседании комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционной комиссии) в соответствии с положением о коллегиальном органе организации ИС Концерна. По результатам заседания формируется протокол, в котором определяются порядок, сроки и ответственные лица по урегулированию конфликта интересов.

5.5.2 Типовые примеры ситуаций конфликта интересов и способы их урегулирования приведены в приложении В.

5.5.3 Не допускаются следующие ситуации конфликта интересов:

– совместная работа родственников, при условии, что в должностные обязанности одного из них входит давать обязательные для исполнения поручения, контролировать их выполнение, вносить предложения о дисциплинарном взыскании, о поощрении, о повышении в должности, устанавливать должностные обязанности по отношению к другому;

– наличие обстоятельств, при которых должностное лицо организации ИС Концерна (руководитель заказчика, лицо, выполняющее организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции, член комиссии по осуществлению закупок), его родственники являются учредителями (акционерами), руководителями в организации, участвующей в закупке в соответствии с положением о закупке организации ИС Концерна, или имеют иную личную заинтересованность в осуществлении закупки;

– совмещение должностей в организациях ИС Концерна, при наличии в трудовых обязанностях по одной должности работника, осуществление контрольных полномочий по отношению к другой должности.

## **5.6 Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны**

5.6.1 Работники организации ИС Концерна обязаны соблюдать требования закона [4] и изданных на его основе положений, постановлений, инструкций и правил по режиму секретности.

5.6.2 Персональная ответственность за выполнение требований по защите государственной тайны возлагается на руководителя организации ИС Концерна.



**Приложение А  
(обязательное)**

**Формы декларации конфликта интересов**

А.1 Форма декларации конфликта интересов при первичном декларировании

**Форма 1**

**Декларация конфликта интересов  
(первичное декларирование)**

В подразделение экономической  
безопасности организации ИС Концерна

\_\_\_\_\_  
ФИО, должность лица,

\_\_\_\_\_  
заполнившего декларацию

\_\_\_\_\_  
ИНН

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012–2022 «Правила и единые принципы корпоративного поведения работников организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей», антикоррупционной политикой, правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства организации ИС Концерна.

\_\_\_\_\_  
подпись работника





п/п	Содержание вопроса/ответа	Да/Нет
1	<p>Владеете ли Вы, Ваши родственники или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете любой другой финансовый интерес в каком-либо юридическом лице* (за исключением юридических лиц, где Вы являетесь миноритарным акционером, владеющим менее 1 % акций)?</p> <p><i>*Для родственников указываются только юридические лица, имеющие договорные отношения с организацией ИС Концерна.</i></p> <p><i>Если да, укажите наименование юридического лица, ИНН, размер доли, количество акций, Ф.И.О родственника и лица, действующего в Ваших интересах</i></p>	
2	<p>Являетесь ли Вы, Ваши родственники или лица, действующие в Ваших интересах, членами коллегиальных органов управления (совета директоров, наблюдательного совета, совета правления и т.п.) или единоличным исполнительным органом (директором и т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами в каком-либо юридическом лице*?</p> <p><i>*Для декларанта указываются юридические лица, не входящие в ИС Концерна, для родственников указываются только юридические лица, имеющие договорные отношения с организацией ИС Концерна.</i></p> <p><i>Если да, укажите наименование организации, ИНН, ФИО родственника и лица, действующего в Ваших интересах, статус (должность) в юридическом лице</i></p>	
3	<p>Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных выплат, напрямую или через третье лицо представителю государственного заказчика или иному представителю власти (за исключением случаев исполнения условий контракта/договора)?</p> <p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства (указать наименование юридического лица, ИНН, ФИО третьего лица)</i></p>	
4	<p>Работает ли кто-либо из Ваших родственников в организациях ИС Концерна?</p> <p><i>Если да, указать Ф.И.О. родственника, степень родства, наименование организации, занимаемую должность</i></p>	
5	<p>Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?</p> <p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства</i></p>	



Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Подпись:

ФИО:

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.

Подпись:

ФИО:

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года



А.2 Форма декларации конфликта интересов при ежегодном декларировании

Форма 2

## Декларация конфликта интересов (ежегодное декларирование)

В подразделение экономической  
безопасности организации ИС Концернa

\_\_\_\_\_  
ФИО, должность лица,

\_\_\_\_\_  
заполнившего декларацию

\_\_\_\_\_  
ИНН

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012–2022 «Правила и единые принципы корпоративного поведения работников организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз–Антей», антикоррупционной политикой, правилами обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства организации ИС Концернa.

\_\_\_\_\_  
подпись работника

Декларация охватывает период времени с \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 20\_\_ г.  
по \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 20\_\_ г.



п/п	Содержание вопроса/ответа	Да/Нет
1	<p>Владеете ли Вы, Ваши родственники или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или имеете любой другой финансовый интерес в каком-либо юридическом лице* (за исключением юридических лиц, где Вы являетесь миноритарным акционером, владеющим менее 1% акций)?</p> <p><i>*Для родственников указываются только юридические лица, имеющие договорные отношения с организацией ИС Концерна.</i></p> <p><i>Если да, укажите наименование юридического лица, ИНН, размер доли, количество акций, Ф.И.О родственника и лица, действующего в Ваших интересах</i></p>	
2	<p>Являетесь ли Вы, Ваши родственники или лица, действующие в Ваших интересах, членами коллегиальных органов управления (совета директоров, наблюдательного совета, совета правления и т.п.) или единоличным исполнительным органом (директором и т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами в каком-либо юридическом лице*?</p> <p><i>*Для декларанта указывается юридические лица, не входящие в ИС Концерна, для родственников указываются только юридические лица, имеющие договорные отношения с организацией ИС Концерна.</i></p> <p><i>Если да, укажите наименование организации, ИНН, ФИО родственника и лица, действующего в Ваших интересах, статус (должность) в юридическом лице</i></p>	
3	<p>Имели ли Вы личную заинтересованность, участвуя в какой-либо сделке от лица организации ИС Концерна с контрагентом (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение сделки, осуществляющее приемку выполненных работ, оформление или утверждение платежных документов и т.д.)?</p> <p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства (указать ИНН и наименование контрагента)</i></p>	
4	<p>Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между организацией ИС Концерна и другими контрагентами (например, денежное вознаграждение или получение дорогостоящего подарка от контрагента за содействие в заключении сделки с организацией ИС Концерна)?</p> <p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства (указать ИНН и наименование юридического лица или ИП)</i></p>	



5	<p>Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали ли платежи организации ИС Концерна, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку с контрагентами?</p>	
	<p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства (указать ИНН и наименование юридического лица или ИП)</i></p>	
6	<p>Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных выплат, напрямую или через третье лицо представителю государственного заказчика или иному представителю власти (за исключением случаев исполнения условий контракта/договора)?</p>	
	<p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства (указать наименование юридического лица, ИНН, ФИО третьего лица)</i></p>	
7	<p>Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых интересах какому-либо физическому или юридическому лицу какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие организации ИС Концерна и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для организации ИС Концерна во время исполнения своих обязанностей?</p>	
	<p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства (указать наименование юридического лица или ИП, ИНН, ФИО третьего лица)</i></p>	
8	<p>Использовали ли Вы средства организации ИС Концерна, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации организации ИС Концерна или вызвать конфликт интересов?</p>	
	<p><i>Если да, описать подробно данные обстоятельства</i></p>	
9	<p>Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в организации ИС Концерна (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям организации ИС Концерна к Вашему рабочему времени и ведет к использованию активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью организации ИС Концерна к выгоде третьей стороны?</p>	
	<p><i>Если да, указать подробно вид деятельности и условия, при которых происходит участие в хозяйственной деятельности (указать наименование юридического лица или ИП, ИНН)</i></p>	



10	Работает ли кто-либо из Ваших родственников в организациях ИС Концерна?	
	<i>Если да, указать Ф.И.О. родственника, степень родства, наименование организации, занимаемую должность</i>	
11	Нарушали ли Вы правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в организации ИС Концерна?	
	<i>Если да, описать подробно данные обстоятельства</i>	
12	Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?	
	<i>Если да, описать подробно данные обстоятельства</i>	

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и соответствуют действительности.

Подпись:

ФИО:

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Я даю свое согласие на проверку изложенных выше сведений.

Подпись:

ФИО:

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года



**Приложение Б  
(обязательное)**

**Форма журнала регистрации уведомлений о возникновении  
(возможности возникновения) у работника конфликта интересов**

№ п/п	Дата регистрации	Ф.И.О. регистратора	Ф.И.О. работника	Краткое содержание	Результат рассмотрения
1	2	3	4	5	6



## Приложение В (обязательное)

### Типовые примеры ситуаций конфликта интересов и способы их урегулирования

В.1 Типовые примеры ситуаций конфликта интересов и способы их урегулирования приведены согласно В.1.1 – В.1.5.

В.1.1 Близкие родственники работника организации ИС Концерна или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника, выполняют или намерены выполнять оплачиваемую работу в организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией ИС Концерна, если должность работника организации ИС Концерна предполагает функции контроля по отношению к должностям, занимаемым им самим, его близкими родственниками или иными лицами, с которым связана личная заинтересованность работника, в организации, аффилированной с организацией ИС Концерна.

Возможные способы урегулирования: изменение круга должностных обязанностей работника организации ИС Концерна или его близких родственников (иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника).

В.1.2 Работник организации ИС Концерна в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную выгоду ему лично, его близким родственникам или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

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

В.1.3 Работник организации ИС Концерна участвует в принятии кадровых решений в отношении своих близких родственников или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его близких родственников или иных лиц, с которыми связана его личная заинтересованность) на иную должность или изменение круга его трудовых обязанностей.

В.1.4 Работник организации ИС Концерна участвует в принятии решения об инвестировании средств организации ИС Концерна в организацию, чьими ценными бумагами владеет он сам, его близкие родственники или иные лица, с которыми связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать ценные бумаги или передать их в доверительное управление лицу, с которым не связана личная заинтересованность работника.

В.1.5 Работник организации ИС Концерна, его близкие родственники или лица, с которыми связана его личная заинтересованность, являются учредителями или членами благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым оказывается благотворительная или спонсорская помощь, либо работник





организации ИС Концернa, его близкие родственники или указанные лица имеют обязательства имущественного характера в отношении благотворительных фондов, союзов, ассоциаций и иных юридических лиц, которым организация ИС Концернa оказывает благотворительную или спонсорскую помощь.

Возможные способы урегулирования: непредставление таким организациям благотворительной или спонсорской помощи.

В.1.6 Работник организации ИС Концернa уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении договорных отношений организации ИС Концернa с юридическим лицом, от которого ему поступает предложение трудоустройства.

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

В.2 Приведенный перечень случаев, при которых личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации ИС Концернa влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами организации ИС Концернa, не является исчерпывающим. Способна ли конкретная ситуация привести к возникновению конфликта интересов, работник обязан определять самостоятельно, а при возникновении затруднений он вправе обратиться за консультацией к сотруднику ПЭБ.



## Библиография

[1] Антикоррупционная политика АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (утверждена решением Правления АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» протокол № 26 от 08.07.2024)

[2] Типовая Антикоррупционная политика для организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (утверждена решением Правления АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» протокол № 26 от 08.07.2024)

[3] Закон Российской Федерации  
от 27.07.2006 N 152-ФЗ

О персональных данных

[4] Закон Российской Федерации  
от 21 июля 1993 г. № 5485-1

О государственной тайне

---

**ИНТЕГРИРОВАННАЯ СТРУКТУРА  
АО «КОНЦЕРН ВКО «АЛМАЗ – АНТЕЙ»**

---

**СТАНДАРТ  
ИНТЕГРИРОВАННОЙ  
СТРУКТУРЫ**

**СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 06.1–004–2024**

---

**Система стандартов интегрированной структуры  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

**ПРАВОВАЯ И ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**Порядок работы с сообщениями о признаках коррупционного  
поведения в организации интегрированной структуры  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

**Москва  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»  
2024**



## Предисловие

1 РАЗРАБОТАН Службой экономической безопасности АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

2 ВВЕДЁН ВПЕРВЫЕ

---

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведён, тиражирован и распространён в качестве официального издания без разрешения генерального директора АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»



## Содержание

1 Область применения .....	1
2 Нормативные ссылки .....	1
3 Термины, определения и сокращения .....	1
4 Ответственность.....	2
5 Требования .....	2
5.1 Общие положения .....	2
5.2 Обязанности работников.....	3
5.3 Порядок рассмотрения сообщений.....	3
5.4 Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны.....	5
Приложение А (обязательное) Форма сообщения о признаках коррупционного поведения.....	6
Приложение Б (обязательное) Форма журнала регистрации сообщений о признаках коррупционного поведения.....	7
Библиография.....	8



## СТАНДАРТ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СТРУКТУРЫ

### Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

### ПРАВОВАЯ И ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

#### Порядок работы с сообщениями о признаках коррупционного поведения в организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

#### 1 Область применения

1.1 Настоящий стандарт устанавливает порядок работы с сообщениями физических лиц, в том числе работников организации интегрированной структуры (ИС) АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (далее – Концерн), уполномоченных представителей юридического лица, группы физических и юридических лиц о признаках коррупционного поведения.

1.2 Требования настоящего стандарта обязательны для применения всеми работниками организации ИС Концерна.

#### 2 Нормативные ссылки

2.1 В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения. Порядок разработки, утверждения, применения, актуализации и отмены стандартов интегрированной структуры

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012–2022 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Управление человеческими ресурсами. Правила и единые принципы корпоративного поведения работников организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

#### 3 Термины, определения и сокращения

3.1 В настоящем стандарте применены термины по СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012, Антикоррупционной политике Концерна [1], Типовой антикоррупционной политике организации интегрированной структуры Концерна [2], а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1.1 **заявитель**: Физическое лицо (в том числе работник организации ИС Концерна, уполномоченный представитель юридического лица), группа физических и юридических лиц, направившие в организацию ИС Концерна сообщение о признаках коррупционного поведения.

3.1.2 **подразделение экономической безопасности**: Структурное подразделение (звено, единица) или должностное лицо организации ИС Концерна, на



которое возложены обязанности обеспечения экономической безопасности и противодействия коррупции.

3.1.3 **«телефон доверия» («горячая линия»):** Канал телефонной связи для передачи заявителем сообщения о признаках коррупционного поведения.

3.1.4 **«ящик доверия»:** Специальный почтовый ящик, предназначенный для письменных сообщений заявителей о признаках коррупционного поведения, расположенный на территории организации ИС Концерна в общедоступном месте и функционирующий в круглосуточном режиме.

3.2В настоящем стандарте использованы следующие сокращения:

ПЭБ – подразделение экономической безопасности организации ИС Концерна;

сообщение – сообщение о признаках коррупционного поведения.

## 4 Ответственность

4.1 Ответственность за установление требований настоящего стандарта и контроль их выполнения возлагается на заместителя генерального директора по режиму и безопасности Концерна.

4.2 Ответственность за построение, изложение, оформление, содержание и актуализацию настоящего стандарта возлагается на начальника службы экономической безопасности Концерна.

4.3 Ответственность за соблюдение требований настоящего стандарта возлагается на должностных лиц, участвующих в работах, определённых настоящим стандартом.

4.4 Настоящий стандарт и изменения к нему утверждает генеральный директор Концерна.

4.5 Ответственность за внесение изменений в настоящий стандарт возлагается на директора департамента стратегического развития Концерна.

4.6 Управление настоящим стандартом осуществляется в соответствии с требованиями СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003.

## 5 Требования

### 5.1 Общие положения

5.1.1 Настоящий стандарт разработан в целях определения алгоритма получения, рассмотрения и принятия решения по сообщениям заявителей о признаках коррупционного поведения.

5.1.2 На порядок работы с сообщениями заявителей в организации ИС Концерна о признаках коррупционного поведения не распространяются требования, установленные федеральным законом [3].

5.1.3 Способы поступления сообщений:

– в письменном виде:

1) на бумажном носителе (почтовое отправление, через «ящик доверия», личный прием);

2) в электронном виде (служебная переписка, письмо по электронной почте);

– в устной форме (по «телефону доверия»).

5.1.4 Рассмотрение сообщений осуществляется работником ПЭБ согласно 5.3.



5.1.5 Требования к первичному оформлению сообщений не предъявляется. При рассмотрении ПЭБ сообщений заявителей, являющихся работниками организации ИС Концерна, они должны быть приведены в соответствии с формой согласно приложения А. Требования к сообщениям заявителей, не являющихся работниками организации ИС Концерна, не предъявляются.

5.1.6 Сообщения, поступившие в организацию ИС Концерна по официальным каналам и зарегистрированные установленным порядком, как входящий документ, рассматриваются в порядке, установленном внутренним нормативным документом организации ИС Концерна, которым регламентирован порядок рассмотрения обращений граждан и иных лиц.

5.1.7 Информация о режиме функционирования «телефона доверия», «ящика доверия» и адреса электронной корпоративной почты для получения сообщений размещается на официальном сайте организации ИС Концерна.

5.1.8 Обработка персональных данных, ставших известными работнику ПЭБ в связи с рассмотрением сообщений, осуществляется в соответствии с требованиями закона [4].

## **5.2 Обязанности работников**

5.2.1 Заявитель, являющийся работником организации ИС Концерна, в случае обращения к нему с предложением совершения коррупционных правонарушений, а также о ставших известных ему случаях совершения коррупционных правонарушений, относящихся к сфере деятельности организации ИС Концерна, иными работниками организации ИС Концерна, представителями контрагента или иными лицами обязан не позднее 3 рабочих дней направить в ПЭБ сообщение о признаках коррупционного поведения, оформленное в соответствии с требованиями 5.1.5.

5.2.2 Работники организации ИС Концерна обязаны содействовать ПЭБ при проведении проверок по факту поступивших сообщений, в том числе предоставлять информацию и документы, предусмотренные 5.3.5.

## **5.3 Порядок рассмотрения сообщений**

5.3.1 Сообщение регистрируется в журнале регистрации сообщений о признаках коррупционного поведения в организации ИС Концерна работником ПЭБ в течение одного рабочего дня, после его получения.

5.3.2 Журнал регистрации сообщений о признаках коррупционного поведения в организации ИС Концерна ведется в электронном виде с использованием информационно-аналитической системы службы экономической безопасности, а в случае отсутствия технической возможности – на бумажном носителе по форме в соответствии с приложением Б.

5.3.3 Решение о проведении проверки, по поступившему сообщению, принимается заместителем генерального директора по режиму и безопасности (должностным лицом, ответственным за обеспечение режима и безопасности) организации ИС Концерна в течение 5 рабочих дней на основании материалов, представленных ПЭБ.

5.3.4 Проверка проводится в срок, не превышающий 30 календарных дней с даты принятия заместителем генерального директора по режиму и безопасности (должностным лицом, ответственным за обеспечение режима и безопасности) такого решения. При наличии оснований этот срок может быть продлен заместителем





генерального директора по режиму и безопасности (должностным лицом, ответственным за обеспечение режима и безопасности) не более чем на 30 календарных дней.

5.3.5 Работник ПЭБ при проведении проверки имеет право:

- получать пояснения заявителя, других работников организации ИС Концерна, а также лиц, имеющих отношение к событию, указанному в сообщении;
- получать необходимые документы или сведения, в части касающейся проводимой проверки (например, договоры, рабочую и сметную документацию, акты выполненных работ);
- ходатайствовать о проведении в отношении работников инструментального психофизиологического исследования с применением технических средств (с использованием полиграфа).

5.3.6 Результаты проведенной проверки оформляются ПЭБ докладной запиской на имя заместителя генерального директора по режиму и безопасности (должностного лица, ответственного за обеспечение режима и безопасности).

5.3.7 По результатам рассмотрения докладной записки заместитель генерального директора по режиму и безопасности (должностное лица, ответственное за обеспечение режима и безопасности) принимает решение, в том числе:

- о передаче материалов проверки в правоохранительные органы;
- о принятии организационных мер по пресечению вмешательства в деятельность организации ИС Концерна и минимизации рисков повторного склонения работника к совершению коррупционного правонарушения или иного проявления коррупционного поведения;
- об исключении возможности принятия работником организации ИС Концерна, имеющим отношение к фактам, содержащимся в уведомлении, единоличных решений по вопросам, с которыми связана вероятность проявления коррупционного поведения;
- о необходимости внесения в должностные инструкции работников соответствующих изменений для устранения условий, способствующих проявлению коррупционного поведения.

5.3.8 О результатах рассмотрения сообщения ПЭБ:

- устно информирует заявителя, в случае если таковым является работник организации ИС Концерна;
- дает письменный ответ, в случае если заявитель физическое лицо (группа физических или юридических лиц), не являющееся работником организации ИС Концерна.

5.3.9 В случае если сообщение, поступившее через «ящик доверия», по «телефону доверия» или по электронной почте, не содержит сведений о Ф.И.О физического лица, почтовый/электронный адрес, по которому должен быть направлен ответ и, если в ходе проверки, несмотря на принятые меры, не удалось удостовериться в личности заявителя, сообщившего о коррупционном поведении, сообщение признается анонимным, и ответ на него не дается. Рассмотрение анонимного сообщения проводится в соответствии с 5.3.1–5.3.7

5.3.10 Результаты рассмотрения поступивших сообщений за прошедший год обобщаются и в виде отчета о выполнении плана мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции направляются не реже одного раза в год для сведения в комиссию по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционную комиссию).



#### **5.4 Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны**

5.4.1 Работники организации ИС Концерна должны соблюдать требования закона [5] и изданных на его основе положений, постановлений, инструкций и правил по режиму секретности.

5.4.2 Персональная ответственность за выполнение требований по защите государственной тайны возлагается на руководителя организации ИС Концерна.



## Приложение А (обязательное)

### Форма сообщения о признаках коррупционного поведения

Ф.И.О. руководителя в дательном падеже

Ф.И.О. работника организации ИС Концерна

должность, структурное подразделение,

место жительства, телефон

### Сообщение о признаках коррупционного поведения

Сообщаю, что:

- 1) \_\_\_\_\_  
описание обстоятельств склонения работника (дата, место, время, другие условия) либо обстоятельств, при которых стало известно о склонении другого работника к совершению коррупционного правонарушения, а также о ставших известных работнику случаях совершения коррупционных правонарушений иными работниками организации ИС Концерна, представителями контрагента или иными лицами
- 2) \_\_\_\_\_  
все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к совершению коррупционного правонарушения или его совершившим
- 3) \_\_\_\_\_  
способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению или совершения коррупционного правонарушения (подкуп, угроза, обман и т.д.)
- 4) \_\_\_\_\_  
информация об отказе (согласии) принять предложение о совершении коррупционного правонарушения, а также об обращении в правоохранительные органы

Приложение\*:

\_\_\_\_\_   
перечень прилагаемых материалов

\_\_\_\_\_   
дата      подпись      инициалы и фамилия

\*Прилагаются иные сведения, подтверждающие обстоятельства, указанные в 5.3.1.



**ПриложениеБ  
(обязательное)**

**Форма журнала регистрации сообщений о признаках  
коррупционного поведения**

Журнал регистрации сообщений о признаках коррупционного поведения в  
организации ИС Концерна

№п/п	Дата регистрации	Ф.И.О. работника ПЭБ	Вид сообщения*	Ф.И.О. заявителя	Краткое содержание	Результат рассмотрения
1	2	3	4	5	6	7

\* В графе 4 указывается способ направления сообщения в соответствии с 5.1.3 (в случае поступления в письменном виде с расшифровкой (почтовое отправление, «ящик доверия», личный прием, служебная переписка)).



## Библиография

- [1] Антикоррупционная политика АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (утверждена решением Правления АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» протокол № 26 от 08.07.2024)
- [2] Типовая Антикоррупционная политика для организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (утверждена решением Правления АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» протокол № 26 от 08.07.2024)
- [3] Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»
- [4] Закон Российской Федерации от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О Персональных данных»
- [5] Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»

---

**ИНТЕГРИРОВАННАЯ СТРУКТУРА  
АО «КОНЦЕРН ВКО «АЛМАЗ – АНТЕЙ»**

---

**СТАНДАРТ  
ИНТЕГРИРОВАННОЙ  
СТРУКТУРЫ**

**СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012–2022**

---

**Система стандартов интегрированной структуры  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Правила и единые принципы корпоративного поведения  
работников организации интегрированной структуры  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

**Москва  
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»  
2022**



## **Предисловие**

1 РАЗРАБОТАН Службой экономической безопасности совместно с департаментом кадровой политики АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

2 ВВЕДЁН ВПЕРВЫЕ

---

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведён, тиражирован и распространён в качестве официального издания без разрешения генерального директора АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»



## Содержание

1	Область применения.....	1
2	Нормативные ссылки.....	1
3	Термины, определения и сокращения.....	1
4	Ответственность.....	2
5	Требования.....	3
5.1	Общие положения .....	3
5.2	Основные принципы деловой этики и корпоративного поведения.....	3
5.3	Взаимоотношения с коллегами и контрагентами (партнерами, клиентами, посетителями и др.).....	5
5.4	Профилактика коррупции, конфликт интересов, подарки и иная выгода .....	5
5.5	Отношения с внешней средой.....	6
5.6	Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны.....	6
	Библиография.....	8





## СТАНДАРТ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СТРУКТУРЫ

---

### Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

#### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

### Правила и единые принципы корпоративного поведения работников организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

---

## 1 Область применения

1.1 Настоящий стандарт устанавливает общие принципы профессиональной этики и поведения, которыми должны руководствоваться работники организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (далее – организация ИС Концерна) независимо от занимаемой ими должности.

1.2 Настоящий стандарт является основополагающим документом при формировании и внедрении в повседневную деятельность организации ИС Концерна принципов и правил корпоративного поведения, направленных на поддержание этических норм, повышение финансовой стабильности и эффективности организаций ИС Концерна.

1.3 Положения настоящего стандарта применяют все работники организаций ИС Концерна.

1.4 Стандарт разработан в соответствии с положениями кодекса [1], федерального закона [2].

## 2 Нормативные ссылки

2.1 В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–001–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения. Порядок разработки, утверждения, применения, актуализации и отмены стандартов интегрированной структуры

## 3 Термины, определения и сокращения

3.1 В настоящем стандарте применены термины по СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–001, а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1.1 **внешняя среда**: Деловые партнеры, юридические лица и общественные объединения, органы государственной власти и местного самоуправления, другие субъекты.

3.1.2 **деловая этика**: Совокупность норм поведения, правил и принципов, регулирующих отношения, которые возникают в процессе делового общения.



**3.1.3 деловые партнеры:** Контрагенты, поставщики, партнеры или другие юридические и физические лица, имеющие или устанавливающие с организацией ИС Концерн договорные и иные деловые связи.

**3.1.4 конфликт интересов:** Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации ИС Концерн влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и, таким образом, способное нанести ущерб интересам интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей».

**3.1.5 комиссия по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционная комиссия):** Действующий на постоянной основе коллегиальный орган организации ИС Концерн, руководствующийся в своей деятельности Положением о комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (Положением об антикоррупционной комиссии), созданный для разработки предложений и принятия решений в области предупреждения и противодействия коррупции.

**3.1.6 личная заинтересованность работника:** Возможность получения доходов в виде денег или каких-либо других выгод (преимуществ) для себя, других лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве, связанными имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**3.1.7 непосредственный руководитель:** Ближайший к работнику начальник, который может быть только один.

Пример – У работника отдела начальник отдела руководит им без нижестоящих руководителей.

**3.1.8 протекционизм:** Покровительство, влиятельная поддержка со стороны кого-либо, содействующая устройству чьих-либо дел.

**3.1.9 прямой руководитель:** Начальник или начальники, стоящие выше непосредственного руководителя.

Примечание – У работников отдела начальник отдела – непосредственный руководитель, а все начальники, стоящие выше начальника отдела, для работника будут прямыми (заместитель директора департамента, директор департамента, заместитель генерального директора и генеральный директор).

**3.1.10 работник:** Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией ИС Концерн.

3.2 В настоящем стандарте использовано следующее сокращение:

Концерн – АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей».

## 4 Ответственность

4.1 Ответственность за установление требований настоящего стандарта и контроль их выполнения возлагается на заместителя генерального директора по стратегическому развитию Концерн.

4.2 Ответственность за построение, изложение, оформление, содержание и актуализацию настоящего стандарта возлагается на начальника службы экономической безопасности Концерн.

4.3 Ответственность за соблюдение требований настоящего стандарта возлагается на должностных лиц, участвующих в работах, определенных настоящим стандартом.



4.4 Настоящий стандарт и изменения к нему утверждает генеральный директор Концерна.

4.5 Ответственность за внесение изменений в настоящий стандарт возлагается на директора департамента стратегического развития Концерна.

4.6 Управление настоящим стандартом осуществляется в соответствии с требованиями СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003.

## **5 Требования**

### **5.1 Общие положения**

5.1.1 В настоящем стандарте изложены общие принципы поведения и профессиональной этики, которыми работники организации ИС Концерна должны руководствоваться независимо от занимаемой ими должности.

5.1.2 Целью стандарта является формирование и внедрение в повседневную деятельность организации ИС Концерна принципов и правил корпоративного поведения, направленных на поддержание этических норм, повышение финансовой стабильности и эффективности организации ИС Концерна.

5.1.3 Задачами стандарта являются:

– установление правил и норм этического поведения работников организации ИС Концерна для результативного выполнения ими своих должностных обязанностей;

– обеспечение соответствия поведения работников организации ИС Концерна корпоративным стандартам, указания на неприемлемые формы поведения;

– определение принципов взаимоотношений с деловыми партнерами, коллегами по работе, руководством организации ИС Концерна;

– предотвращение и урегулирование конфликта интересов, нарушений этических норм и возникающих в результате в организации ИС Концерна конфликтных ситуаций.

5.1.4 Неукоснительное соблюдение положений стандарта всеми работниками организации ИС Концерна является ключевым условием для успешной реализации миссии организации ИС Концерна и закрепления корпоративных ценностей организации ИС Концерна, защиты интересов работников организации ИС Концерна, деловых партнеров и акционеров.

5.1.5 Нарушения работником организации ИС Концерна положений стандарта рассматриваются на заседании комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционной комиссии).

5.1.6 Работник организации ИС Концерна, нарушивший этические принципы и нормы, а также совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### **5.2 Основные принципы деловой этики и корпоративного поведения**

5.2.1 Работники организации ИС Концерна в своей деятельности должны руководствоваться следующими основными принципами деловой этики:

– добросовестность: работники организации ИС Концерна не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам организации ИС Концерна и/или государства;



– репутация: решения и действия работников организации ИС Концерна должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации организации ИС Концерна. Работники организации ИС Концерна должны прилагать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб организации ИС Концерна, ее работникам и/или государству;

– открытость и прозрачность: деятельность работников организации ИС Концерна должна строиться на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные и оперативные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации;

– конфиденциальность: работники организации ИС Концерна должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных работников организации ИС Концерна, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб организации ИС Концерна, ее работникам и/или государству;

– уважение: в организации ИС Концерна должны строго соблюдаться принципы уважительного отношения между работниками организации ИС Концерна, а также с контрагентами. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам;

– ответственность: работник организации ИС Концерна должен нести ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников организации ИС Концерна.

5.2.2 Прием на работу и продвижение работников организации ИС Концерна должен осуществляться без дискриминации, независимо от происхождения, пола и других обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами работников в соответствии с их умениями, способностями, достижениями в труде.

5.2.3 В организации ИС Концерна не должен быть приемлем протекционизм на основе семейственности. Принципиальной приверженностью руководства должны являться идеи равенства и одинаковой доступности рабочих мест для всех вновь принимаемых работников.

5.2.4 В организации ИС Концерна не допускается совместная работа в случае близкого родства или свойства (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновлённые, полнородные и неполнородные братья, полнородные и неполнородные сестры, бабушка, дедушка, внуки, а также братья, сестры, родители, дети супругов, супруги детей), если родственник является непосредственным руководителем работника организации ИС Концерна. Работа близких родственников под прямым руководством допускается при соблюдении норм этики, т.е. прямой руководитель не должен влиять на решения непосредственного руководителя в отношении работника организации ИС Концерна, состоящего в близком родстве с прямым руководителем.



### **5.3 Взаимоотношения с коллегами и контрагентами (партнерами, клиентами, посетителями и др.)**

5.3.1 Взаимоотношения между работниками организации ИС Концерна должны основываться на условиях взаимного доверия, партнерства, общности задач и целей, понимания и уважения, работая как сплоченная команда.

5.3.2 Работники организации ИС Концерна должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами.

5.3.3 Всеми своими действиями работники организации ИС Концерна должны подтверждать свое уважение друг к другу и тому вкладу, который каждый вносит в общее дело. Следует помогать коллегам, делиться знаниями и опытом.

5.3.4 Уважая достоинство друг друга, учитывая, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести и достоинства, работники должны воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений, неконструктивной и неаргументированной критики;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.3.5 Межличностные конфликты не должны отражаться на профессиональном взаимодействии между конфликтующими сторонами.

5.3.6 При образовании или угрозе образования в подразделении конфликтных ситуаций, которые могут негативно сказаться на исполнении трудовых обязанностей и на условия работы внутри коллектива, работник организации ИС Концерна должен проинформировать об этом непосредственного или вышестоящего руководителя.

5.3.7 Конфликты, возникающие в ходе решения служебных задач, должны быть урегулированы в максимально короткие сроки руководителями конфликтующих сторон.

5.3.8 В организации ИС Концерна взаимоотношения с деловыми партнерами должны строиться на основе:

- обоюдного уважения и доверия;
- обеспечения стабильных, взаимовыгодных и долгосрочных отношений;
- следование общепринятым нормам поведения и деловой этики;
- неучастия в сделках, которые могут нанести ущерб репутации организации ИС Концерна;
- недопустимости коммерческого подкупа и взяточничества;
- четкого выполнения своих обязательств;
- предупреждения ситуаций конфликта интересов и преимущественно использование продуктивных переговоров для решения возникших противоречий.

### **5.4 Профилактика коррупции, конфликт интересов, подарки и иная выгода**

5.4.1 В организации ИС Концерна работники вне зависимости от должности и стажа работы при выполнении своей профессиональной деятельности не должны



совершать правонарушений коррупционной направленности, воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения.

5.4.2 Работники организации ИС Концерна обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий, в предвзятости и необъективности, как со стороны организации ИС Концерна, так и со стороны третьих лиц.

5.4.3 Деловые подарки, корпоративное гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками организации ИС Концерна исключительно как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и проявление общепринятой вежливости при ведении экономической деятельности от имени организации.

5.4.4 Работники организации ИС Концерна обязаны отказываться от предложений получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки, конкурса, аукциона, на принимаемые организациями решения и т.д. Запрещается принимать подарки, иные знаки внимания во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов) и в ходе проведения торгов.

## **5.5 Отношения с внешней средой**

5.5.1 Вся необходимая информация о деятельности организации ИС Концерна должна размещаться в общем доступе на официальном сайте организации ИС Концерна.

5.5.2 В организации ИС Концерна должны осуществляться все необходимые меры в области информационной безопасности.

5.5.3 Работникам организации ИС Концерна следует воздерживаться от дискредитации организации в общении с третьими лицами, в том числе при общении в социальных сетях. Работникам организации ИС Концерна запрещается распространять ложную, дезориентирующую информацию наносящую вред организации.

5.5.4 Коммуникация со средствами массовой информации происходит либо координируется только работниками пресс-службы Концерна.

Работникам организации ИС Концерна запрещается делать заявления (давать комментарии) от лица Концерна средствам массовой информации.

Руководству организации ИС Концерна разрешается делать заявления (давать комментарии) от лица организации ИС Концерна по согласованию с руководством Концерна.

## **5.6 Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны**

5.6.1 Работники организации ИС Концерна должны соблюдать требования закона [3] и изданные на его основе положения, постановления, инструкции и правила по режиму секретности.



5.6.2 Персональная ответственность за выполнение требований по защите государственной тайны возлагается на руководителя организации ИС Концерна.



## Библиография

- [1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ  
[2] Федеральный закон О противодействии коррупции  
от 25.12.2008 № 273-ФЗ  
[3] Закон Российской Федерации О государственной тайне  
от 21 июля 1993 г. № 5485-1