



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«СРЕДНЕ-НЕВСКИЙ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»

ПЕИВ.25.040.2015

ПОЛОЖЕНИЕ

Система менеджмента качества

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ
ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«СРЕДНЕ-НЕВСКИЙ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»**

Санкт-Петербург
2015


Предисловие

1. РАЗРАБОТАНО Управлением по персоналу
2. УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ Приказом Генерального директора
ОАО «СНСЗ» № 362 от 04.04 2015 года
3. ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

Оглавление	
1 Область применения.....	3
2 Обозначения и сокращения.....	3
3 Общие положения	4
4 Миссия ОАО «СНСЗ».....	5
5 основополагающие корпоративные принципы	5
6 Стандарты корпоративного поведения.....	6
7 Сохранение активов и ресурсов Общества.....	8
8 Предупреждение конфликта интересов	9
9 Раскрытие информации.....	10
10 Соблюдение требований Кодекса и ответственность за их нарушения	11
11 Заключительные положения	11

Утверждаю

Генеральный директор ОАО «СНСЗ»


_____ В.А.Середохо

 07 2015 г.

ПЕИВ.25.040.2015

ПОЛОЖЕНИЕ

Система менеджмента качества

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «СРЕДНЕ-НЕВСКИЙ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»

Дата введения _____

1 Область применения

Настоящий Кодекс корпоративной этики работников открытого акционерного общества "Средне-Невский судостроительный завод" является локальным актом, определяющим ключевые нормы, правила индивидуального и корпоративного поведения, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества и поведения всех работников. Настоящий Кодекс обязателен для применения всеми работниками Общества.

2 Обозначения и сокращения:

В настоящем Кодексе использованы следующие обозначения и сокращения:

ОАО «СНСЗ» - открытое акционерное общество «Средне – Невский судостроительный завод»;

Кодекс - Кодекс корпоративной этики работников открытого акционерного общества "Средне-Невский судостроительный завод";

АО «ОСК» - акционерное общество «Объединенная судостроительная корпорация»;

Общество - открытое акционерное общество «Средне – Невский судостроительный завод»;

УП – управление по персоналу;

СМИ - средства массовой информации.

3 Общие положения

3.1 Кодекс является важнейшей составляющей системы корпоративного управления Общества, инструментом, призванным способствовать реализации стратегических целей через установление единой политики корпоративного поведения, разделяемой всеми работниками Общества вне зависимости от занимаемой должности.

3.2 Положения Кодекса основаны на:

- 1) требованиях действующего законодательства Российской Федерации;
- 2) положениях Устава Общества;
- 3) правилах внутреннего трудового распорядка;
- 4) российских и зарубежных нормах и стандартах делового поведения.

3.3 Кодекс направлен на то, чтобы любое управленческое решение или действие в Обществе осуществлялось в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и с соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

3.4 Устойчивое развитие Общества в долгосрочной перспективе невозможно без создания доверия со стороны акционеров, инвесторов, контрагентов, работников Общества в целом. Доверие достигается путем поддержания неизменно высоких стандартов этического ведения деятельности и проявления заботы к окружающим. В этой связи в своей деловой практике Общество стремится более полно учитывать общественно-значимые аспекты деятельности и ответственности Общества в отношении всех заинтересованных лиц.

3.5 Следование этическим нормам и принципам помогает Обществу избегать неоправданных рисков, поддерживать экономический рост, способствует укреплению позиций на российском и международном рынках, осуществлению успешной деятельности, увеличению прибыли, а также формированию позитивных ожиданий в отношении поведения участников корпоративных отношений.

3.6 Целями Кодекса являются:

- 1) создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, подтверждение неизменной готовности Общества следовать высоким стандартам делового корпоративного поведения;
- 2) закрепление ключевых ценностей, принципов, правил и норм корпоративной этики, которыми руководствуются руководители и работники Общества в своей деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях;
- 3) установление стандартов корпоративного поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с работниками, деловыми партнерами, государственными органами, общественностью;
- 4) развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- 5) определение общих принципов для предотвращения возможного конфликта интересов;
- 6) осознание работниками персональной ответственности перед деловыми партнерами и акционерами Общества за выполнение своих должностных обязанностей.

3.7 Основными задачами Кодекса являются:

- 1) предотвращение конфликта интересов, а также их эффективное урегулирование в случае возникновения;

- 2) выявление и предотвращение потенциальных рисков, разрешение проблем, имеющих этические аспекты;
- 3) содействие достижению стратегических целей Общества;
- 4) ориентация работников на единые корпоративные ценности и укрепление корпоративной культуры Общества;
- 5) понимание и применение работниками внутрикорпоративных этических норм в ежедневной деятельности;
- 6) быстрая адаптация новых работников к рабочему процессу и условиям труда в Обществе;
- 7) повышение и защита деловой репутации Общества.

4 Миссия ОАО «СНСЗ»

4.1 ОАО «СНСЗ» является дочерним зависимым Обществом АО «ОСК» крупнейшей в судостроительной промышленности Российской Федерации системообразующей интегрированной структуры оборонно-промышленного комплекса.

4.2 Миссия ОАО «СНСЗ» заключается в содействии социально-экономическому и инфраструктурному развитию экономики России путем создания современной конкурентоспособной высокотехнологичной морской техники военного и гражданского назначения, обеспечивающей всестороннее удовлетворение спроса отечественных и зарубежных заказчиков в высокотехнологичной конкурентоспособной продукции судостроения.

4.3 Стратегической целью Общества является обеспечение выполнения государственного оборонного заказа и государственной программы вооружения, увеличения доли продукции на мировом рынке гражданского судостроения, принципиального повышения качества и уменьшения сроков и себестоимости создания морской техники.

5 Основопологающие корпоративные принципы

5.1 Человеческий ресурс.

Общество ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Общество стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

5.2 Профессионализм и развитие

Общество предъявляет высокие требования к профессионализму работников. Труд в области судостроения и судоремонта требует от работников высоких профессиональных компетенций и знаний, а также непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессиональной подготовки. Особое внимание уделяется формированию кадрового состава, квалификационным требованиям работников на момент трудоустройства и желанию развиваться. Общество стремится соответствовать темпам развития страны и открыто новым знаниям и инновационным решениям, которые позволяют выполнять работу качественно, безопасно и с минимальными издержками.

5.3 Ответственность.

Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника. Надёжность, честность в отношении себя и других работников Общества, осознание

и готовность признавать результат своих поступков. Каждый работник несет ответственность, личную подотчетность и способность действовать в рамках этических норм на благо себя и Общества.

5.4 Доверие и уважение.

Общество строго придерживается высоких стандартов корпоративной этики, которая является залогом его успеха и процветания. Доверие к работникам, уверенность в их профессионализме, честности и открытости позволяют эффективно справляться с поставленными задачами и поддерживать репутацию Общества.

Общество строит отношения с работниками на принципах долгосрочного сотрудничества и взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств. В отношениях с работниками Общество соблюдает все требования трудового законодательства и условия трудового договора, уважает личную свободу, права и достоинство человека, предоставляет каждому равные возможности, не допускает дискриминации в сфере труда.

5.5 Добросовестность.

Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления и контроля Общества могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Общество исключает любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц, либо в ущерб Обществу и его акционерам.

5.6 Результативность.

Общество стремится к оптимальному использованию всех ресурсов, грамотному управлению, оперативности и точности исполнения поставленных задач, высокой производительности труда в сфере деятельности Общества направленной на обеспечение обороноспособности и социально-экономического развития Российской Федерации, к достижению максимально возможных результатов при условии оптимального использования человеческих, природных и финансовых ресурсов.

5.7 Законность и конфиденциальность.

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

5.8 Безопасность и социальная ответственность.

ОАО "СНСЗ" - социально ответственная компания, уделяющая большое внимание вопросам безопасности труда и охраны здоровья, экологии, реализации социальных программ. ОАО "СНСЗ" как один из крупнейших работодателей и налогоплательщиков Российской Федерации видит свою роль в поддержании устойчиво высокого уровня экономического развития субъектов Российской Федерации и занятости населения.

6 Стандарты корпоративного поведения

6.1 Общество рассматривает человеческий капитал как ключевой ресурс, развитие которого является решающим фактором успешной деятельности. Всем работникам предоставляются возможности для эффективной реализации своих трудовых задач, профессионального развития и карьерного роста. Общество стремится к созданию

рабочей обстановки, способствующей максимальной реализации творческого потенциала работников.

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

6.3 Все работники взаимодействуют между собой на принципах взаимного уважения, со вниманием относятся к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства.

6.4 Общество обеспечивает работникам неприкосновенность личности (физическую и психологическую) при выполнении трудовых обязанностей.

Недопустимы требования или угрозы в целях принуждения работника к совершению действий, противоречащих законодательству Российской Федерации, локальным правовым актам Общества, а также общепризнанным принципам деловой этики и нравственности.

6.5 Эффективное функционирование Общества строится путем определения ответственности и круга обязанностей работников, минимизации и эффективного разрешения конфликтов интересов.

6.6 Общество рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития, совершенствования и укрепления корпоративной культуры, создания у каждого работника чувства сопричастности к реализации миссии и решению стратегических задач Общества.

6.7 Общество поддерживает стремление работников развивать свои профессиональные качества для достижения высокой эффективности деятельности. В Обществе регулярно проводится внутреннее и внешнее обучение, осуществляется участие работников в профессиональных конференциях и круглых столах.

6.8 Общество уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья работников и безопасности условий их труда и стремится к выполнению всех применимых норм и требований в данной области.

6.9 Основными качествами работников Общества являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, стремление к развитию, честность, открытость, справедливость и соблюдение высокого уровня корпоративной культуры.

6.10 Особую ценность для Общества представляет умение работать в команде, что не освобождает работника от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных настоящим Кодексом. Отношения между всеми работниками Общества являются равноправными.

6.11 При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники Общества руководствуется в первую очередь законодательством Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными локальными правовыми актами Общества с учетом интересов сторон, принципов добросовестности и справедливости.

6.12 В Обществе запрещается протекционизм. В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве, в случае если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

6.13 Работники Общества не допускают унижения личности и профессионального имиджа своих коллег. Работники проявляют разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим работникам исполнять требования законодательства Российской Федерации в областях экологии, безопасности труда и охраны здоровья.

6.14 Общество приветствует различные формы взаимодействия и общения работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих

вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

6.15 В Обществе недопустимы нарушения дисциплины, ставящие под угрозу надежность работы, в том числе:

- 1) несогласованные решения, ущемляющие интересы других работников или заинтересованных лиц;
- 2) систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;
- 3) разглашение конфиденциальной информации;
- 4) пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) пренебрежение или умышленное невыполнение требований безопасности труда и охраны здоровья;
- 6) любые формы дискриминации и неуважительное отношение к коллегам;
- 7) любые проявления коррупции, хищения, умышленное причинение ущерба имуществу Общества.

6.16 Работникам Общества запрещается заключать договоры с третьими лицами с целью получения личной выгоды (в любом виде) за оказанные услуги в рамках исполнения должностных обязанностей в качестве работника Общества.

6.17 В Обществе запрещается преднамеренная фальсификация и (или) искажение представляемой пользователем информации, отчетов и иных документов.

6.18 Работники не вправе пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.

6.19 В Обществе запрещается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения служебных обязанностей, либо при взаимодействии со средствами массовой информации.

6.20 Взаимодействие с органами власти, общественностью и средствами массовой информации Общество выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти, средств массовой информации и общественности уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

6.21 Главными принципами взаимодействия Общества с органами власти, общественностью и средствами массовой информации являются:

- 1) раскрытие информации в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными правовыми актами Общества;
- 2) регулярное предоставление актуальной информации, максимально полно и объективно освещающей все аспекты деятельности Общества
- 3) предоставление своевременных и полных ответов на информационные запросы, поступающие в Общество.

7 Сохранение активов и ресурсов Общества

7.1 Активы Общества представляют собой совокупность материальных, нематериальных, финансовых, человеческих и информационных ресурсов (движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги; объекты интеллектуальной собственности; рабочее время работников).

7.2 Активы и имущество Общества используются только в интересах Общества и не могут использоваться работниками в личных целях. Работники стремятся к сокращению расходов, связанных с деятельностью Общества, включая расходы на транспорт и размещение во время деловых поездок.

7.3 Работники Общества предпринимают необходимые действия для защиты объектов интеллектуальной собственности Общества, включая документирование и регистрацию. Общество обладает исключительными правами на любые объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в рамках исполнения ими трудовых обязанностей. Неправомерное использование работниками и Обществом объектов интеллектуальной собственности, принадлежащих третьим лицам, воспрещается.

7.4 Информационные ресурсы Общества являются его собственностью и основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении программным и техническим средствам информационной системы, использует их максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

7.5 Использование информационной системы Общества работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования сети Интернет, средств коммуникации и вычислительной техники в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Общества при условии, что использование осуществляется не за счет сокращения рабочего времени.

7.6 Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работники Общества не пользуются персональными мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях ОАО "СНСЗ", если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от руководителя мероприятия.

7.7 Работники Общества соблюдают установленные законодательством Российской Федерации, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией и ограниченного доступа. Специфика деятельности Общества такова, что разглашение конфиденциальной информации может затронуть интересы государства. Поэтому Общество постоянно совершенствует системы защиты государственной и коммерческой тайны и требует от своих сотрудников строгого соблюдения требований локальных нормативных документов, касающихся информационной безопасности.

8 Предупреждение конфликта интересов

8.1 Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Общества. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

8.2 Общество рекомендует работникам сообщать о наличии или о потенциальной возможности конфликта интересов своему непосредственному руководителю.

8.3 Общество рекомендует, чтобы работники полностью раскрывали информацию, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.

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

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

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

9 Раскрытие информации

9.1 Общество выполняет все требования по раскрытию информации, установленные законодательством Российской Федерации. Общество, раскрывая информацию о себе, не ограничивается информацией, раскрытие которой предусмотрено применимыми законодательными и другими нормативными правовыми актами, и дополнительно раскрывает иную информацию, которая обеспечивает высокую степень прозрачности деятельности Общества и способствует достижению целей реализуемой Обществом информационной политики.

9.2 Основными принципами раскрытия информации об Обществе и его деятельности являются:

1) регулярность и оперативность;

2) доступность;

3) полнота и достоверность;

4) соблюдение разумного баланса между открытостью и охраной коммерческих интересов Общества.

9.3 Раскрытие информации об Обществе обеспечивает соблюдение разумного баланса между информационной прозрачностью и безопасностью коммерческих интересов Общества, а также потребителей и деловых партнеров Общества.

9.4 Работники принимают все возможные меры для защиты и охраны конфиденциальной информации.

9.5 В целях формирования и реализации единой информационной политики Общества работник немедленно сообщает в комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов о любых запросах полученных от представителей средств массовой информации. При получении таких запросов работникам рекомендуются обратиться в комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов. При этом они вправе указать, каким образом можно получить публично раскрываемую информацию об Обществе (например, на официальном сайте Общества в сети Интернет), но не вправе раскрывать информацию, которая не является публичной, либо информацию, в отношении которой работник не уверен, была ли она публично раскрыта.

9.6 Работник не вправе отвечать от лица Общества на запросы, делать заявления, а также выражать публично свое мнение в иных формах при отсутствии необходимых полномочий, а также в случае, если такое действие может привести к нарушению

норм законодательства Российской Федерации, локальных правовых актов Общества либо может причинить ущерб интересам Общества.

10 Соблюдение требований Кодекса и ответственность за их нарушения

10.1 Общество убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

10.2 Все работники Общества вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

10.3 За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Общества и ее работников, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного работника занимаемой должности.

10.4 Общество возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

10.5 Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

10.6 Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

10.7 В свою очередь Общество гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

10.8 Общество ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся работником Общества (например, поставщик продукции или услуг, акционер и т. д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника Общества.

10.9 Каждый работник Общества в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

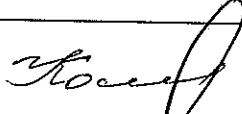

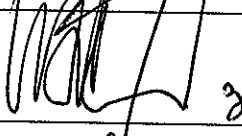
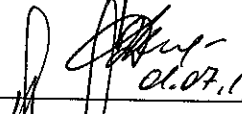
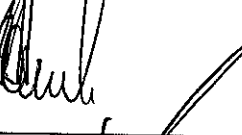
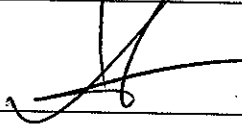

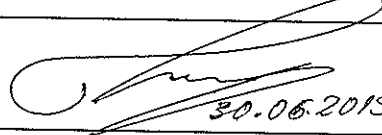
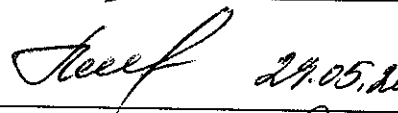
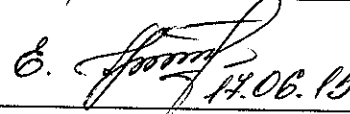
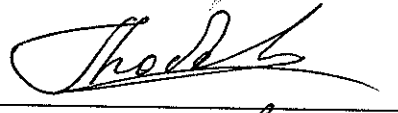
11 Заключительные положения

11.1 Настоящий Кодекс согласовывается в соответствии с локальными правовыми актами действующими в ОАО «СНСЗ» и утверждается генеральным директором Общества. Вступает в силу с момента его утверждения.

11.2 При приеме на работу в Общество каждый работник знакомится с текстом настоящего Кодекса, принимает и разделяет его принципы, осознает их обязательный характер в рамках своей профессиональной деятельности.

11.3 Кодекс представляет собой общедоступный документ. Общество обеспечивает размещение Кодекса в постоянном доступе на корпоративном сайте в сети Интернет по адресу: www.snsz.ru

Лист согласования

Должность	Подпись, дата	Расшифровка подписи
Разработал начальник УП		Е.В. Костромина
Первый заместитель генерального директора		А.Ю. Софронов
Заместитель генерального директора – главный инженер	 29.06.15	И.В. Жилин
Заместитель генерального директора по экономике и финансам	 01.07.15	Э.Д. Кислая
Зам. генерального директора по безопасности		Н.А. Алексеев
Технический директор		А.Б. Пищугин
Главный бухгалтер		Т.Е. Зорина
Директор по качеству	 30.06.2015	В.В. Приходько
Начальник ОДО	 29.05.2015	И.В. Пироженко
Начальник ЮУ	 14.06.15	Е.Е. Григорьева
И.О. Начальника ОУК		В.К. Любовицкий
Начальник СВК	 28.05.15	Н.Н. Егорова

Исп. Петухова С.В.
Специалист по кадрам УП

Лист ознакомления работников ОАО «СНСЗ» с локальными нормативными актами
(образец)

Наименование локального нормативного акта: ПЕИВ.25.040.2015 «Кодекс корпоративной этики работников открытого акционерного общества «Средне-Невский судостроительный завод»

Наименование подразделения _____

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Дата ознакомления	Подпись
1	Иванов Иван Иванович	01100	15.04.2015	<i>Иванов</i>