



Когда реклама работает на Вас!

PRINT EFFECT

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ТОО «Print Effect»

Жакбалиев А.К.
«14» марта 2018 г.



КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

РЕ-К -01

№	Должность	Ф.И.О.	Подпись, дата
1			
2	начальник производства	Дурнов В.Н.	 14 марта 2018

Данный документ является собственностью Компании ТОО «Print Effect». Передача этого документа за пределы Компании осуществляется только с разрешения Директора Компании. Без проставленного номера копии или отметки «оригинал», документ является неконтролируемым.

Алматы 2018

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 2 из 12

Содержание

Глоссарий	3
1. Общие положения	5
2. Этические нормы деловых отношений Компании.....	5
3. Работники Компании	7
4. Репутация Компании.....	8
5. Деловые отношения Общества	8
6. Обеспечение исполнения Кодекса деловой этики Компании.....	9
7. Антикоррупционная деятельность	10
ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ	12

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 3 из 12

Глоссарий

Кодекс – Кодекс деловой этики ТОО «Print Effect»;

должностные лица, работники – сотрудники ТОО «Print Effect»;

Компания - ТОО «Print Effect»;

деловая этика – правила и нормы служебного поведения, совокупность моральных и этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности должностные лица/работники Компании;

неэтичное поведение – поведение, нарушающее принятые настоящим Кодексом в Компании моральные нормы служебного поведения должностных лиц/работников;

репутация Компании – сложившееся общественное мнение о достоинствах и недостатках деятельности Компании, качестве предоставляемых Компанией услуг, поведении должностных лиц/работников Компании;

имидж Компании – образ Компании, сформировавшийся в сознании его должностных лиц/работников, а также людей, не входящих в число работников Компании, выделяющий ценностные характеристики Компании и оказывающий воздействие на внешнее восприятие Компании;

конфликт интересов – ситуация, в которой личная заинтересованность работника Компании влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;

личная заинтересованность – возможность получения должностным лицом/работником Компании, при исполнении должностных обязанностей, доходов в денежной либо натуральной форме, доходов непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми должностное лицо/работник Компании связан финансовыми или иными обязательствами;

мошенничество – хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием;

неконкурентное поведение – деятельность, которая не допускает и/или снижает конкурентоспособность Компании, оказывает негативное влияние на рынок;

заинтересованные лица – Участники ТОО, государственные органы, юридические и физические лица.

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 4 из 12

физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

противодействие коррупции – деятельность органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РК, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах законодательства РК.

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 5 из 12

1. Общие положения

1.1 Настоящий Кодекс деловой этики ТОО «Print Effect» разработан в соответствии с внутренними документами Компании, в том числе Руководством по качеству РЕ-РК-01, и устанавливает основополагающие принципы и нормы поведения должностных лиц/работников Компании, определяет правила взаимоотношений внутри Компании, а также взаимоотношений Компании с заинтересованными лицами.

1.2 Целью настоящего Кодекса является развитие и совершенствование корпоративной культуры, содействие эффективному взаимодействию должностных лиц/работников Компании с заинтересованными лицами на основе применения практики делового поведения.

1.3 Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии и корпоративных ценностей Компании.

Миссия Компании – являясь современной стабильной Компанией по производству наружной рекламы, POS-продукции, широкоформатной печати, а также продаже и прокату выставочных мобильных конструкций, стремится оказывать услуги населению высокого качества, с применением высокотехнологичного оборудования и проверенных материалов, сохраняя высокую конкурентоспособность на рынке.

1.4 Основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Компании, являются: честность, порядочность, уважение к людям, взаимовыручка и доверие.

Непреложными ценностями нашей корпоративной культуры являются также безопасность, качество и охрана окружающей среды, ответственность, устойчивое развитие и взаимное процветание, умение работать командой, открытость к развитию, профессионализм и гордость за свое дело.

1.5 Деловая этика базируется на моральных и нравственных принципах, на определенных правилах поведения в Компании.

1.6 Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, правилах ведения переговоров и других внутренних документах Компании.

1.7 Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц/работников Компании.

1.8 Должностные лица/работники Компании в своей служебной деятельности обязаны соблюдать нормы законодательства Республики Казахстан, правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами Компании.

2. Этические нормы деловых отношений Компании

2.1 Должностные лица/работники Компании несут ответственность за добросовестное выполнение должностных обязанностей в интересах Компании и ее владельцев.

2.2 Должностные лица/работники Компании принимают решения/ осуществляют возложенные на них функции для достижения стратегических целей Компании с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики.

2.3 Должностные лица/работники предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и внутренних документов Компании.

2.4 Должностные лица/работники Компании обязаны:

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 6 из 12

- 1) работать в интересах Компании, быть образцом соблюдения правил деловой этики, установленных настоящим Кодексом, другими внутренними документами Компании, а также общепринятыми морально-этическими нормами;
- 2) выполнять свои должностные обязанности строго в рамках требований законодательства и внутренних норм и правил;
- 3) вести себя корректно, достойно, не допускать отклонений от норм делового общения, принятых в Компании;
- 4) соблюдать трудовую дисциплину и эффективно использовать рабочее время, быть требовательными к себе и подчиненным;
- 5) своим отношением к делу и личным поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в трудовом коллективе;
- 6) соблюдать и уважать права человека;
- 7) относиться к должностным лицам/работникам Компании с уважением и соблюдением этических норм;
- 8) немедленно сообщать непосредственному руководителю о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Компанией, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Компании;
- 9) не участвовать в обсуждении или голосовании по вопросам, в решении которых имеется личная заинтересованность;
- 10) совершенствовать профессиональные качества, проявлять инициативу и творческий подход к исполнению должностных обязанностей, использовать передовой опыт, оказывать поддержку коллегам при исполнении ими должностных обязанностей;
- 11) позитивно воспринимать критику и замечания коллег и руководителей, а также уметь своевременно признавать допущенные ошибки;
- 12) пресекать любую коррупционную деятельность от имени Компании или своего лично, незамедлительно сообщить в случае обнаружения коррупционной деятельности от имени Компании своему непосредственному руководителю или директору Компании;
- 13) не допускать проявлений бюрократизма и волокиты при рассмотрении обращений, принимать по ним необходимые меры в установленные сроки.

2.5 Со стороны должностных лиц/работников по отношению к другим работникам Компании запрещаются:

- 1) любые формы дискриминации - неоправданное различие в правах и обязанностях человека по национальности, гражданству, родству, полу, религиозным убеждениям, возрасту, инвалидности, роду занятий и т.д. Компания осуществляет подбор и назначение работников с учетом профессиональных и личных качеств (производительность труда, соответствие квалификационным требованиям, стаж работы по специальности, профессиональные компетенции и т.д.), при этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;
- 2) предоставление привилегий и льгот отдельным работникам, кроме как на основании принятых в Компании: системы оплаты труда и мер социального характера, при обязательном обеспечении Компанией равных возможностей для получения указанных привилегий и льгот.

2.6 Должностные лица/работники Компании не вправе:

- 1) принимать за исполнение своих должностных обязанностей вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 7 из 12

2) принимать подарки или услуги в связи с исполнением своих должностных обязанностей, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

3. Работники Компании

3.1 Самая большая ценность Компании – это работники Компании.

3.2 Направленность Компании в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда работников, предотвращение травмы и ухудшение состояния здоровья сотрудников, а также других заинтересованных сторон, которые могут подвергаться опасностям, связанным с осуществляющейся Компанией деятельностью, социальное и медицинское обеспечение в рамках законодательства РК и соответствующих программ, действующих в Компании.

3.3 Компания способствует профессиональному развитию сотрудников, способствует реализации их потенциала и проявлению творческой инициативы.

3.4 Политика Компании в области вознаграждения, в соответствии с внутренними документами Компании, основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности.

3.5 Работники Компании должны придерживаться делового стиля в одежде в рабочее время, особенно менеджеры по продажам и офисные работники, непосредственно взаимодействующие с клиентом. Водители и супервайзеры Компании в рабочее время (при выездах на доставку продукции) должны носить форму Компании с логотипом, содержать ее в частоте и опрятности.

3.6 Работники Компании должны информировать своего непосредственного руководителя о любых вопросах, связанных с работой, или личными вопросами, негативно влияющими на их благополучие или работоспособность.

3.7 Непосредственные руководители должны решать, представляет ли неэтичное поведение опасность для Компании или ее клиентов, и предпринять надлежащие действия, чтобы уменьшить либо устраниТЬ такую опасность.

3.8 В случае, когда руководитель не имеет соответствующих компетенций для решения данного вопроса, он должен передать его, для принятия решения, вышестоящему руководству.

3.9 Работники Компании должны являть собой образец уважительного обращения с коллегами и своими подчиненными.

3.10 Компания уважает частную жизнь работников и не допускает какого-либо вмешательства в нее.

3.11 В Компании установлена 5 дневная рабочая неделя, 8 часовой рабочий день с перерывом на обед (1 час), согласно трудовому законодательству РК. Также в Компании определены 15 минутные технические перерывы после 2х часов работы для работников со станками и оборудованием.

3.12 Рабочий день установлен с 09:00 до 18:00, либо с 08:00 до 17:00 на усмотрение работника и по согласованию с руководством Компании.

3.13 Трудовой отпуск, больничные предоставляются работникам согласно трудовому законодательству РК.

3.14 В случае выхода работника в неурочное время (суббота, праздничный день), он оплачивается по двойному тарифу, либо работнику предоставляется количество отгулов

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 8 из 12

пропорционально отработанным неурочным дням (согласовано требованиям трудового законодательства РК).

4. Репутация Компании

4.1 Работники должны избегать конфликта интересов между своей частной деятельностью и функциями, которые они выполняют в деятельности Компании. Работники обязаны незамедлительно сообщать Компании о возможном конфликте интересов.

4.2 Примеры конфликта интересов включают, но не ограничиваются случаями когда:

1) член семьи или друг должностного лица/работника Компании принимается на работу в структурные подразделения Компании без прохождения надлежащих процедур конкурсного отбора;

2) работник Компании владеет долями/акциями в компании поставщика/подрядчика;

3) член семьи, работающий на конкурента/поставщика товаров и услуг Компании, получает материальные преимущества из-за связи с должностным лицом/работником Компании;

4) оказывается влияние на процесс закупок, голосование в пользу заключения договора/контракта с поставщиками .

Такие конфликты могут повлиять на способность должностных лиц или работников Компании выносить справедливые, честные суждения и привести к неправильному использованию ресурсов Компаний, преследуя личные интересы.

4.3 Должностные лица/работники Компании обязаны предоставлять информацию непосредственному руководителю Компании о любых потенциальных конфликтах интересов.

4.4 Должностные лица/работники Компании несут ответственность за неконкурентное поведение от имени или против Компании в соответствии с законодательством Республики Казахстан и локальными актами Компании.

4.5 Компания принимает меры по снижению риска преступного поведения работников Компании и расследованию предполагаемого факта несоблюдения работниками установленных настоящим Кодексом этических стандартов.

4.6 Компания обязана сообщать в соответствующие уполномоченные органы о неэтичном поведении работников, содержащем признаки преступления, таких как: мошенничество, отмывание денег, взяточничество и связанных с ними преступлениях.

4.7 Должностные лица/работники Компании во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами обязаны воздерживаться от действий, способствующих возникновению конфликта интересов, в частности:

1) оказывать материальную либо иную поддержку и/или вложения денежных средств в деятельность, осуществляющую конкурентами Компании;

2) возникновению сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной деятельности Компании.

4.8 Должностные лица/работники Компании обязаны заботиться о поддержании репутации Компании как организации с высокими этическими принципами, а также воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на ее репутации.

5. Деловые отношения Общества

5.1 Компания устанавливает четкие процедуры во взаимоотношениях с Участниками, которая основана на принципах прозрачности, подотчетности, взаимной ответственности в

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 9 из 12

соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Уставом и внутренними документами, а также положениями Кодекса корпоративного управления Компанией.

5.2 Порядок обмена информацией между Компанией и Участниками регулируется законодательством, Уставом и внутренними документами Компании.

5.3 Компания осуществляет свою деятельность честно, прозрачно и справедливо и ожидает того же от своих деловых партнеров поставщиков, подрядчиков и организаций, с которыми ведется бизнес. Прямое или косвенное предложение, вымогательство, уплата или получение взяток в любой форме является неприемлемым.

5.4 Политика Компании, процессы и процедуры, касающиеся закупок, заключения договоров/контрактов и отношений с поставщиками/подрядчиками, установлены в соответствующей внутренней документации Компании.

5.5 Компания соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

5.6 В своей деятельности Компания не допускает предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

5.7 Для успешного ведения бизнеса Компания имеет право на проведение мероприятий по проверке благонадежности финансового состояния деловых партнеров в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

5.8 Компания стремится быть организацией, где обслуживание клиентов превосходит их ожидания, понимая их настоящие и будущие потребности, отвечая требованиям потребителей и ожидания, превысить ожидания потребителей, гибко и быстро реагируя на возможности рынка, стараясь повышая результативность в использовании ресурсов организации для увеличения удовлетворенности потребителя, увеличивая лояльность потребителя, ведущую к продолжительному сотрудничеству.

5.9 Должностные лица/работники Компании обязаны уважать, справедливо, честно и добросовестно относиться к клиентам, сообщая своему непосредственному руководителю о любых проблемах, касающихся неэтичного обращения должностных лиц/работников Компании с клиентами.

5.10 В случае подозрения в нарушении деловой этики клиентом, таком как: требование/предложение взятки или любого другого неэтичного поведения (напрямую или через третье лицо), должностное лицо/работник Компании обязан сообщить об этом факте непосредственному руководителю Компании, ответственному за данный договор/контракт для принятия дальнейших мер.

6. Обеспечение исполнения Кодекса деловой этики Компании

6.1 Мониторинг соблюдения положений настоящего Кодекса помогает установить причины непреднамеренных или умышленных нарушений установленных настоящим Кодексом норм деловой этики Компании.

6.2 Мониторинг соблюдения положений настоящего Кодекса является обязанностью всех должностных лиц/работников Компании.

6.3 Компания имеет право расследовать любые случаи возникновения неэтичного поведения или нарушения положений настоящего Кодекса.

6.4 Компания при выявлении нарушения законодательства Республики Казахстан или внутренних документов Компании вправе применить дисциплинарные меры к должностному лицу/работнику.

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 10 из 12

6.5 При выявлении возможных либо совершенных нарушений положений настоящего Кодекса, должностное лицо/работник Компании должны в первую очередь сообщить об этом непосредственному руководителю.

6.6 Каждому заявителю о действиях, способных причинить вред имиджу и репутации Компании, гарантируется конфиденциальность по факту его сообщения и отсутствие какого-либо преследования. Однако если заявитель передает заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство должностного лица/работника Компании, заявитель может быть привлечен к установленной законодательством Республики Казахстан ответственности.

6.7 Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе и иных внутренних документах Компании, может являться основанием для не применения мер стимулирующего характера (премии), отказа в повышении в должности и принятия иных мер к нарушителю.

6.8 Руководитель Компании утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

6.9 Ответственный за управление персоналом проводит оценку соблюдения настоящего Кодекса работниками Компании при проведении аттестации, порядок, условия и периодичность проведения которой определяются трудовым законодательством РК.

7. Антикоррупционная деятельность

7.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Компании положены следующие принципы:

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

7.2 Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

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

7.3 Виды процедур раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации.

ТОО «Print Effect»	Интегрированная система менеджмента	РЕ-К-01
	КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ	Редакция 1
		Стр. 11 из 12

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Для раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется заполнение работниками декларации о конфликте интересов (при необходимости). Компания берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Компании рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

7.4 Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями – контрагентами

В антикоррупционной работе Компании, осуществляющей при взаимодействии с организациями - контрагентами, есть основное направление - установление в соответствии с действующим законодательством и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми организациями, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении приносящей доход деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах. Доказательством внедрения данного направления взаимодействия с поставщиками и иными заинтересованными лицами, является указание пункта в Договоре о соблюдении антикоррупционной политики.

7.5 Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных экономических процессов и хозяйственных операций в деятельности Компании, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Компании коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Компании. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом Антикоррупционной деятельности. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- представить деятельность Компании в виде отдельных хозяйственных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
 - выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
 - для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Компанией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - должности в Компании, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения - участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - вероятные формы осуществления коррупционных платежей;
- На основании проведенного анализа подготовить «реестр рисков», на основании реестра разработать мероприятия для уменьшения коррупционного риска в рамках РЕ-ПР-06
- установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;
 - введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.