

УТВЕРЖДЕНО  
Решением Учредителя АНО «ЦИРФ»  
Решение № 18 от 15.11.2018



**Автономная некоммерческая организация  
«Центр инновационного развития фармакологии»**

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**Москва, 2018**

## I. Общие положения

### 1. Цель создания кодекса

Цель настоящего Кодекса – установление этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений сотрудников Организации для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей и поддержания репутации Организации.

### 2. Сфера применения кодекса.

Все лица, причастные к работе Автономной некоммерческой организации «Центр инновационного развития фармакологии» (далее – организация), обязаны соблюдать положения настоящего кодекса. Под лицами, причастными к работе организации, подразумеваются все сотрудники организации, Руководитель организации (далее – сотрудники и руководство, сотрудник и руководитель).

## II. Основная часть

### 1. Основные этические принципы деятельности организации.

1.1. Независимость. Организация формирует свою стратегию, позицию и план действий в полной независимости от каких-либо частных компаний, других некоммерческих организаций, доноров, правительств стран, отдельных чиновников и политических партий. Это не исключает вероятность случайного совпадения позиции организации с позицией указанных выше лиц.

### 2. Конфликт интересов.

2.1. Сотрудники и руководство организации должны ставить цели и интересы организации выше личных интересов. Под личными интересами понимаются сугубо личные интересы сотрудника или руководителя как частного лица, а также интересы любой другой организации, которую сотрудник или руководитель представляет. В понятие личных интересов включаются также интересы лиц, близких сотруднику или руководителю.

2.2. Конфликт интересов возникает в ситуации, когда личный интерес сотрудника или руководителя вступает в противоречие с интересами организации: личный интерес сотрудника подсказывает ему поступать одним образом, в то время как интересы организации требуют другого решения. В таком случае речь идет о реализовавшемся, или реальном, конфликте интересов. Если существует лишь вероятность возникновения подобной ситуации – конфликт интересов потенциальный.

2.3. Сотрудники и руководство не должны допускать реализации ситуации конфликта интересов. Сотрудники также должны избегать вовлеченности в ситуацию потенциального конфликта интересов.

### **3. Политика в отношении подарков**

3.1. В различных культурах существует разные обычаи, связанные с дарением и получением подарков. Поскольку принятие подарка может стать причиной возникновения некоего обязательства перед дарителем, мы будем избегать практики дарения и получения подарков, а также практики оказания каких-либо услуг и знаков благодарности, связанной с должностными обязанностями. При этом мы руководствуемся следующим принципом:

- Мы не принимаем (ни напрямую, ни косвенно) никаких скидок, подарков, развлекательных и прочих услуг (например, приглашения на ужин, культурные мероприятия, туристические поездки) (далее — подарки), которые могут повлиять или могут быть восприняты как фактор, способный повлиять на исполнение нами должностных обязанностей или на нашу позицию.

### **4. Противодействие взяточничеству и коррупции**

4.1. Мы не приемлем любые формы взяточничества и коррупции, а также ожидаем, что наши партнеры будут следовать этим же принципам. Сотрудники и руководство не должны обещать, разрешать и давать взятки в любой форме, равно как не должны просить, принимать взятки и соглашаться на них.

### **5. Взаимоотношения с контрагентами, деловыми партнерами и представителями органов государственной и муниципальной власти**

5.1. Наши отношения с контрагентами, деловыми партнерами и представителями органов государственной и муниципальной власти строятся на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, приоритетности интересов деловых партнеров, нерушимости обязательств, полноты раскрытия необходимой информации, приоритета переговоров перед судебным разбирательством, прозрачности и предсказуемости.

5.2. Сотрудники прилагают все усилия для минимизации любых рисков для делового партнера.

5.3. Сотрудники прилагают все усилия для того, чтобы контрагенты и деловые партнеры при взаимодействии с Организацией разделяли принципы добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения. Сотрудник делает все возможное с целью убедиться, что контрагенты и деловые партнеры разделяют эти принципы и следуют им.

5.4. Сотрудник не предоставляет (напрямую или через связанных лиц) предпочтений и преимуществ контрагентам, деловым партнерам, представителям органов государственной и муниципальной власти.

## **6. Ответственность за нарушение Кодекса**

6.1. За нарушение Кодекса сотрудник будет привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, а также будет обязан компенсировать Организации материальный ущерб, причиненный нарушением. За отдельные нарушения Кодекса законодательством предусмотрена также административная и уголовная ответственность.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Кодекс вступает в силу с момента утверждения Учредителем организации.