VÚV TGM
Výzkumný ústav
vodohospodářský
T. G. Masaryka
veřejná výzkumná instituce

Etický kodex výzkumu

Preambule

Etický kodex výzkumu formuluje základní pravidla etického chování a jednání zaměstnanců Výzkumného ústavu vodohospodářského T.G. Masaryka, veřejné výzkumné instituce, kteří výzkum a vývoj provádějí nebo jej řídí na základě obecně uznávaných etických norem a vychází z etických principů správné praxe ve výzkumu v České republice a zemích Evropské unie.

Článek 1 – Etické principy výzkumu

1. Svoboda výzkumu a odpovědnost
2. Respektování názorové plurality a tolerance
3. Respektování lidské důstojnosti a autonomie při výzkumu
4. Transparentnost
5. Solidarita a spolupráce ve výzkumu
6. Prospěšnost a nepoškozování, každé riziko výzkumu musí být vyváženo přínosem

Článek 2 – Etika a výzkumný pracovník

1. Výzkumný pracovník

1.1. přijímá odpovědnost za preciznost a objektivitu jím prováděného výzkumu (včetně studia a rešerše literatury, navrhování a provádění experimentů, pozorování a publikování získaných výsledků) na základě svých odborných znalostí v podmínkách daných pracovním prostředím,

1.2. odmítá jakoukoli řídící i poradní funkci ve správě (včetně účasti v odborných poradních orgánech poskytovatele), administraci a nebo financování výzkumu, pokud existují oprávněné vážné obavy, že osobní, vědecké, profesní, finanční nebo jiné aktivity by hrozily střetem zájmů a mohly tak ovlivnit jeho objektivitu, způsobilost nebo rozhodovací schopnost při vykonávání této funkce,

1.3. dělí se o výsledky výzkumu s ostatními členy řešitelského týmu,

1.4. nepoužívá vědecké a vědecko-pedagogické tituly, k jejichž získání předložil nebo použil podklady, které prokazatelně získal v rozporu s etickými zásadami,

1.5. nekryje neetické chování ve svém okolí, ani nehledá záminky k zastření vlastních pochybení proti principům etiky výzkumu,

1.6. jako člen odborných grémií (vědeckých rad, odborných poradních orgánů atd.) se ve svém rozhodování a hlasování v odborných záležitostech řídí výhradně odbornými hledisky,

2. Autorství nebo spoluautorství publikace náleží výzkumnému pracovníkovi, který splnil alespoň jednu z uvedených podmínek

2.1. napsal část rukopisu,

2.2. podstatně a profesionálně sám nebo v řešitelském týmu přispěl duševní činností k tvůrčímu procesu vedoucímu k výslednému dílu anebo ke zveřejnění výsledků činnosti v monografii, odborném periodiku, sborníku nebo prostřednictvím jiného média,

2.3. vytvořil návrh strategie výzkumu nebo získal a určil data, z nichž výzkum zásadním způsobem vychází, a tak rozhodující měrou přispěl k dosažení publikovaných výsledků tohoto výzkumu,

2.4. systémově provázal různá teoretická východiska a tím je spojil ve vyšší celek a podstatně tak ovlivnil kvalitu publikovaných výsledků výzkumu,

2.5. vypracoval koncepční model, navrhl hodnocení, podílel se na analýze dat nebo interpretaci výsledků, které podstatným způsobem přispěly k vědecké hodnotě publikace.

3. Výzkumný pracovník jako autor nebo spoluautor publikace

3.1. se nedopouští plagiátorství – při každém citování jiných autorů uvede odkaz na informační zdroj, přitom při shrnutí poznatků jiného autora vyjádří původní myšlenky v dobré víře a bez vědomého zkreslení,

3.2. cituje i podstatné práce, které nepotvrzují jeho domněnky a interpretace výsledků,

3.3. objeví-li závažnou chybu ve svých publikovaných údajích, provede odpovídající kroky k nápravě nedostatků v publikaci, jako například vytisknutí errata nebo pomocí jiné opravy, stažení publikace nebo i jinou náležitou formou,

3.4. zbytečně nevytváří nadbytečné publikace a nefragmentuje výsledky výzkumu do více publikací na úkor jejich kvality a přehlednosti,

3.5. nezískává citace vlastních prací cestou dohody několika autorů o vzájemných účelových citacích svých prací.

4. Výzkumný pracovník v roli vedoucího zaměstnance

4.1. si vybírá spolupracovníky pro práci ve výzkumu na základě nestranného hodnocení jejich intelektuálních, kvalifikačních, charakterových eventuelně i kreativních předpokladů,

4.2. předává své znalosti, dovednosti a principy dobrého chování ve výzkumu,

4.3. klade důraz na kvalitu sebevzdělání podřízených zaměstnanců,

4.4. rozvíjí nezávislé a kritické myšlení podřízených zaměstnanců a respektuje jejich právo na svobodné vyjádření názorů na výzkum,

4.5. uvádí podřízené zaměstnance mezi autory publikace, pokud jejich tvůrčí práce přispěla k výsledkům zveřejněným v dané publikaci,

4.6. podporuje badatelskou i publikační aktivitu svých podřízených zaměstnanců i jejich další kvalifikační růst,

4.7. důsledně vyvozuje závěry z neetického chování podřízených zaměstnanců,

4.8. dbá na správnou aplikaci pracovně-právních předpisů upravujících vztahy při výkonu závislé práce ve výzkumu.

5. Výzkumný pracovník jako posuzovatel, recenzent, hodnotitel nebo oponent

5.1. provádí jemu zadanou recenzní nebo jinou hodnotící činnost osobně,

5.2. učiní potřebné kroky k vyjasnění údajů v návrhu publikace, u kterých existuje důvodné podezření, že byly zfalšovány nebo jinak upraveny,

5.3. přistupuje k recenzi nebo jinému hodnocení s přiměřenou dávkou důvěry k předkládaným údajům a nezdržuje recenzní nebo jiné hodnotící řízení nadbytečnými požadavky,

5.4. neprodlužuje hodnocení výzkumné práce za účelem dosahování vlastní výhody nebo výhody třetí osoby,

5.5. nevypracuje stanovisko, jehož závěry by mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost předem jasně upozorní,

5.6. nepoužije údaje uvedené v návrhu publikace k jinému účelu než k vypracování recenzního posudku a neposkytne je třetí osobě,

5.7. vystříhá se dalších, výše neupřesněných, vědomých konfliktů zájmů,

5.8. vypracovává svá expertní stanoviska či odborná vyjádření pouze z oblasti své specializace. K interdisciplinárním tématům přizve vždy příslušné odborníky. Osobní názory odlišné od oficiálních stanovisek VÚV T.G.M., v.v.i., nepublikuje jako zaměstnanec VÚV T.G.M., v.v.i.

5.9. uvádí expertní názor s jasným stanoviskem,

5.10. při vypracovávání expertního stanoviska nepodléhá případným vnějším tlakům, které by mohly mít jakýkoliv vliv na podstatu obsahu stanoviska,

5.11. při vypracování oponentského posudku, recenze nebo v jiném hodnocení nebo posuzování nebude krýt neetické jednání své i jiných,

5.12. posuzuje u návrhu projektu, grantového projektu, výzkumného záměru nebo u jiného návrhu výzkumné činnosti i přiměřenost nákladů hrazených z veřejných prostředků,

5.13. respektuje důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví obsaženého v hodnocených podkladech.

Článek 3 – Podněty a etická komise

1. Každý výzkumný pracovník je oprávněn podat řediteli důvodný podnět k posouzení domnělého neetického chování. Podání má písemnou formu a obsahuje minimálně věcnou podstatu domnělého porušení, důvod, doklad nebo důkaz o porušení popř. typ porušení s odkazem na ustanovení tohoto etického kodexu, jméno zaměstnance (zaměstnanců), jehož se týká a autora (autorů) podnětu. Podání může obsahovat výhradu neveřejného projednání a ochrany osobních údajů podavatele. V tomto případě musí být v uzavřené obálce a označeno „k rukám ředitele".

2. Za domnělé neetické chování lze považovat takové jednání, jehož znaky zadávají důvod domnívat se, že došlo k porušení etických zásad daných tímto etickým kodexem výzkumu nebo jinými obecně uznávanými relevantními etickými principy a normami.

3. Při vznesení důvodného podnětu o existenci domnělého neetického chování bude ředitelem jmenována ad hoc etická komise, která se bude zabývat konkrétním případem nesprávného chování a porušení etiky výzkumné práce. Komise pracuje na základě presumpce neviny, objektivního zjištění skutkového stavu s právem na zaměstnancovu obhajobu. Komise z projednání provede písemný zápis včetně návrhu opatření a případného vyjádření zaměstnance a předloží ho řediteli. Základní opatření mohou být navržena v oblasti pracovně právní.

Článek 4 – Závěrečná ustanovení

1. Při zachování svobody výzkumné činnosti se zaměstnanci zavazují k dodržování etického kodexu.

2. Porušení článku 2. tohoto kodexu může být považováno za porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.