

Výzkumný ústav Silva Taroucy pro krajinu a okrasné zahradnictví, v. v. i.

Směrnice č. 5/2015 – Etický kodex výzkumu.

Úvod: Tento etický kodex výzkumu určuje základní pravidla etického chování a jednání zaměstnanců Výzkumného ústavu pro krajinu a okrasné zahradnictví, veřejné výzkumné instituce, kteří výzkum provádějí nebo jej řídí na základě obecně uznávaných etických norem a vychází z etických principů praxe ve výzkumu v České republice a zemích Evropské unie.

Článek 1 – Etické principy výzkumu.

1. Svoboda výzkumu
2. Respektování názorové plurality a tolerance
3. Respektování lidské důstojnosti a autonomie při výzkumu
4. Transparentnost
5. Solidarita a spolupráce při 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 jakoukoliv řídicí 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 funkce
 - 1.3 dělí se 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 apod.) 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 např. 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 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 VÚKOZ, v. v. i. nepublikuje jako zaměstnanec VÚKOZ, v. v. i.
- 5.9 uvádí expertní názor s jasným stanoviskem
- 5.10 při vypracování 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 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 nevinny, objektivního zjištění skutkového stavu s právem na zaměstnancovu obhajobu. Komise z projednání provede písemný záznam 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.