



SM18-10/2011

S M Ě R N I C E

STANOVUJÍCÍ ETICKÝ KODEX PRACOVNÍKA VÝZKUMNÉHO
ÚSTAVU MELIORACÍ A OCHRANY PŮDY, V.V.I.

Praha 2017

Tato směrnice stanovuje Etický kodex pracovníka (dále jen kodex) Výzkumného ústavu meliorací a ochrany půdy, v.v.i. (dále jen ústavu) a shrnuje základní etické požadavky na jednání pracovníků ústavu.

Článek 1

Poslání etického kodexu

- [1] Kodex stanovuje základní požadavky na etické chování pracovníků a to ve směru obecných a všeobecně uznávaných morálních i formálních zásad chování jednotlivců a skupin ve vyspělé společnosti s přihlédnutím k charakteru práce ve výzkumné a vývojové činnosti a souvisejících činnostech na ni navazujících či ji podporujících.
- [2] Tento kodex není souborem profesních norem, nepostihuje problematiku vázanou na pracovněprávní zařazení a postavení pracovníků ani otázky spojené s plněním pracovních povinností.

Článek 2

Závaznost etického kodexu

- [1] Kodex a jeho ustanovení obecná i specifická jsou závazná pro všechny pracovníky ústavu všech forem zaměstnaneckého poměru.
- [2] Pro pracovníky výzkumu a vývoje (dále jen vědecké pracovníky) platí, mimo tyto obecné zásady dané tímto kodexem, i zásady dané Etickým rámcem výzkumu dle usnesení vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005.

Článek 3

Obecné požadavky etického jednání

- [1] Pracovník se při svém působení v rámci ústavu i mimo něj řídí mravními principy a zásadami obecně uznávanými ve společnosti.
- [2] Dalšími obecnými požadavky etického jednání se, v souvislosti se všemi činnostmi v rámci ústavu, rozumí zejména:
 - a) dodržování obecně uznávaných zvyklostí etiky práce při výzkumné, vývojové a vzdělávací činnosti, v transferu poznatků, činnostech expertních a v oblasti podpory hlavní, další a jiné činnosti ústavu,
 - b) dodržování relevantních etických pravidel kodifikovaných na institucionální, oborové nebo národní úrovni, v případě mezinárodní spolupráce na mezinárodní úrovni,
 - c) vnitřní poctivost při vlastní činnosti, včetně trvalého sebevzdělávání a rozvíjení vlastních schopností pracovníka ústavu na všech pozicích,
 - d) zaujímání postojů sledujících prospěch výzkumu, vývoje a expertní činnosti jako samozřejmé součásti života vyspělé společnosti,
- [3] Pracovník nevyužívá svého postavení na jakékoli úrovni organizační struktury

k prospěchu osobnímu nebo třetích osob, ani k jakémukoli typu diskriminace; staví se kriticky k projevům zneužívání postavení ve svém okolí.

- [4] Pracovník respektuje rovná práva všech v možnosti přístupu k uplatnění v činnostech daných ústavu jeho zřizovací listinou; v mezích svých možností a v rámci platných předpisů:
- dbá na odstraňování bariér vedoucích k diskriminaci,
 - přispívá k zajištění rovných příležitostí, a to zejména respektováním specifických nároků, popřípadě vytvořením potřebných technických a organizačních podmínek.

Článek 4 Výzkum a vývoj

- [1] Vědecký pracovník zásadně preferuje a prosazuje pojetí výzkumné a vývojové činnosti, tj. jejího zaměření, uskutečňování a využívání jejích poznatků, jako prostředku ke zvyšování úrovně znalostí ve prospěch společnosti a prostředku aktivního sebevzdělávání.
- [2] Vědecký pracovník dále:
- považuje za samozřejmé zpřístupnit výsledky své výzkumné a vývojové činnosti na úrovni zveřejnění a za podmínek obvyklých pro daný obor,
 - přijímá odpovědnost za kvalitu a hodnověrnost výsledků své výzkumné a vývojové činnosti,
 - poskytuje osobní příklad naplňování etických zásad při výzkumné a vývojové činnosti, jíž se účastní začínající vědečtí pracovníci,
 - podporuje kvalifikační růst mladých začínajících vědeckých pracovníků a podřízených vědeckých pracovníků i jejich badatelskou a publikační aktivitu a mezinárodní kontakty a uvádí je mezi autory publikace, pokud k jejímu vzniku tvořivě přispěli.
- [3] V souvislosti s vlastní výzkumnou a vývojovou činností a při jejím uskutečňování akceptuje vědecký pracovník vlastní odpovědnost za:
- volbu tematiky výzkumu a vývoje z hlediska přínosu k vědeckému poznání, zejména pokud jde o opakování již prozkoumané výzkumné tematiky, volbu témat vyžadující enormní náklady ve srovnání s očekávaným přínosem dosažitelných výsledků, apod.,
 - nepředpojatost při výzkumu a přiměřenost volby výzkumné metodiky,
 - reprodukovatelnost výsledků výzkumu a vývoje a korektnost postupů jejich dalšího zpracování včetně přiměřeného způsobu archivace dat při respektování předpisů nebo závazků vyšší úrovně při archivaci dat,
 - korektnost interpretace výsledků výzkumu a vývoje, jak vlastních, tak jiných výzkumných pracovníků,
 - efektivní využívání finančních prostředků i lidských zdrojů.
- [4] Při zveřejňování poznatků a výsledků dodržuje vědecký pracovník tato pravidla:
- vědecký pracovník může být uveden jako autor nebo spoluautor publikace, pokud tvůrčím způsobem přispěje k jejímu vzniku, např. k návrhu studií a pokusů a k jejich provedení, k analýze, interpretaci, teoretickému

- zpracování či modelování dat nebo k sepsání publikace, a pokud se spoluautorstvím souhlasí,
- b) v publikaci uznává vědecký přínos svých předchůdců a kolegů ke zkoumanému problému, na který přímo navazuje, a při citaci nálezů a poznatků jiných autorů uvádí zřetelný odkaz na příslušný zdroj,
 - c) cituje i podstatné práce, které nejsou v souladu s jeho vlastními výsledky a závěry,
 - d) objeví-li ve svých publikovaných údajích významnou chybu, podnikne odpovídající kroky, např. dá vytisknout errata nebo jinou opravu.

Článek 5 Expertizní činnost

- [1] Pracovník preferuje a prosazuje pojetí této činnosti jako naplňování pověření ústavu v oblasti další a jiné činnosti, tj. vlastní expertní činnosti, činnosti průzkumné, hodnotící, projekční, poradenské, znalecké, školící a rozborové, jako prostředku k uplatnění nových poznatků výzkumu a vývoje v dané oblasti, ke zvyšování úrovně objektivity uplatněných výsledků expertní, průzkumné, projekční, poradenské a znalecké činnosti ve prospěch společnosti, zadavatelů, objednatelů a jako prostředku aktivního sebevzdělávání.
- [2] Pracovník dále:
 - a) přijímá odpovědnost za kvalitu, objektivnost a hodnověrnost výsledků své další nebo jiné činnosti,
 - b) poskytuje osobní příklad naplňování etických zásad při těchto činnostech, kterých se účastní začínající pracovníci,
 - c) zásadně při těchto činnostech odmítá požadavky jejich zadavatelů vedoucích k formulování neobjektivních výsledků s cílem dosažení prospěchu pro zadavatele či třetí osoby včetně návrhů pro získání hmotného či finančního prospěchu pro svoji osobu.
 - d) dbá na dodržování zadavatelem požadované důvěrnosti informací získaných při plnění expertizní činnosti.

Článek 6 Týmová práce

- [1] Morální povinností každého pracovníka je přispívat vlastním přínosem k tvorbě výsledků týmových činností a ke zvyšování týmové koheze týmů, jejichž je členem.
- [2] Pracovník jako člen týmu uznává duševní, hmotný a praktický přínos ostatních členů týmu k výsledkům týmové práce.
- [3] Pracovník považuje za samozřejmé přispívat svou činností k dosažení efektu v činnosti týmu zejména:
 - a) objektivním přístupem ke všem činnostem členů týmu,

- b) objektivním kritickým přístupem k vlastním výsledkům své činnosti, ochotou k věcné odborné diskusi a respektováním názorů členů týmu a kolegiálním odborným i osobním postojem.

Článek 7 Zásady kolegiálního chování

- [1] Pracovník se řídí zásadami kolegiálního chování ke spolupracovníkům a dalším pracovníkům ústavu, spočívajícími v respektování jejich osobnosti, práva na vyjádření nezávislého odborného názoru a práva svobodné volby vlastního přístupu k činnostem, za předpokladu, že tato volba je v souladu s normami obvyklými v daném oboru, vnitřními normami ústavu a s tímto kodexem.
- [2] Odmítá nekolegiální projevy, projevy diskriminace, či projevy nátlaku založeného na funkčním postavení.
- [3] Neuplatňuje postoj falešné kolegiality spočívající v toleranci k případům porušování obecných morálních principů a pravidel tohoto kodexu.

Článek 8 Loajalita k ústavu a vztah k veřejnosti

- [1] Pracovník je loajální k ústavu. Loajalitou se v tomto smyslu rozumí respektování skutečnosti, že o výsledky činnosti pracovníka získané na půdě ústavu při využití jeho technického a personálního zázemí se nezasloužil výhradně pracovník. Poskytování těchto výsledků třetím institucím či osobám s cílem osobního prospěchu pracovníka se považuje za neetické jednání.
- [2] Pracovník, zejména jako řešitel projektů, zpracovatel zakázek, správce dat evidenčních databází, apod. respektuje požadavek ochrany osobních dat.
- [3] Pracovník zachází se svěřenými daty způsobem minimalizujícím možnosti jejich zneužití.
- [4] Pracovník nakládá s informačními systémy ústavu s vědomím povinnosti využívat jich výhradně ke zvýšení kvality činností, nikoli k soukromému prospěchu vlastnímu či dalších osob.
- [5] Samozřejmým posláním pracovníka, na úrovni své pozice, je šířit poznání, podporovat obecnou osvětu o výsledcích výzkumu, vývoje a expertizní činnosti v odborné i laické veřejnosti, informovat veřejnost o možných vlivech prováděných činnostech na životní prostředí a na životní, tj. materiální i sociální, podmínky obyvatel obecně.

Článek 9 Střet zájmů

- [1] Pracovník se zdrží takového jednání, které by vedlo ke střetu zájmů ústavu s jeho zájmem soukromým. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoli výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl

nebo má obchodní nebo jiné vztahy.

- [2] Pracovník nevyužívá informace ústavu při své činnosti v ústavu pro svůj soukromý zájem, definovaný v bodě 1.
- [3] Pracovník má povinnost vyhnout se střetu zájmů i předcházet takovým situacím, které mohou podezření ze střetu zájmů vyvolat.
- [4] V případě, že má pracovník soukromý zájem definovaný v bodě 1, je povinen o této skutečnosti písemně informovat ředitele ústavu. V takovém případě může ředitel následně vyžadovat od pracovníka vyplnění Čestného prohlášení dle zák. č. 159/2006 Sb. o střetu zájmů, ve znění pozdějších předpisů.

Článek 10

Porušení etiky

- [1] Projednávání neetického jednání, nepřesahující rámec týmu nebo organizačního útvaru, se řeší přímo v jeho působnosti na úrovni jeho organizační struktury.
- [2] Pokud dojde k porušení obecných morálních principů nebo pravidel tohoto kodexu, které se vymykají rámci organizační struktury nebo které nebyly na její úrovni vyřešeny, a to i vůči vnějším subjektům, jsou tyto řešeny etickou komisí jmenovanou ředitelem; ten jmenuje jejího předsedu, odpovědného za činnost komise.
- [3] Etická komise konstatuje, a to ve lhůtě 30 dnů ode dne, kdy jí byl případ předložen, zda došlo k porušení obecně uznávaných morálních zásad, resp. pravidel tohoto kodexu. Ve zvláště komplikovaných případech může ředitel na žádost předsedy komise lhůtu prodloužit. V takovém případě je stanoven definitivní termín předložení stanoviska komise, který je podkladem pro rozhodnutí ředitele v předmětné věci.
- [4] Jednání v komisi probíhá v součinnosti všech zúčastněných stran, při čemž se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí. Závěry řešení musí být oznámeny všem zúčastněným a obsahovat opatření vedoucí k nápravě, pokud je porušení etiky vědecké práce zjištěno. Při tom lze v odůvodněných případech využít ustanovení příslušných obecně závazných předpisů a předpisů interních.

Tato směrnice stanovující Etický kodex pracovníka ústavu nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem 01.11.2011. Změna č. 1 této směrnice nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem 01.04.2017 a zároveň ruší Etický kodex vědeckého pracovníka Výzkumného ústavu meliorací a ochrany půdy, v.v.i. ze dne 01.01.2008

V Praze dne 30.3.2017

Ing. Jiří Hladík, Ph.D.
ředitel