

Etický kodex zaměstnanců České geologické služby

Preambule

Tento etický kodex zaměstnanců České geologické služby je vydáván na základě usnesení vlády České republiky č. 1005 ze dne 17. srpna 2005 k návrhu Etického rámce výzkumu a usnesení vlády České republiky č. 331/2012 ze dne 9. května 2012 o Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy.

Každý zaměstnanec České geologické služby (dále ČGS), jakožto zaměstnanec státní příspěvkové organizace je povinen při rozhodování dodržovat a ctít zákonnost všech postupů a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Smyslem tohoto kodexu je vytvářet, udržovat a prohlubovat důvěru veřejnosti k dobrému jménu státní příspěvkové organizace ČGS. Etický kodex vědce kodifikuje základní pravidla, kterými se má řídit zaměstnanec ČGS v oblasti základní vědecké činnosti, v oblasti autorské a publikační, pravidla pro spolupráci s průmyslem a obchodem a dalšími zájmovými skupinami. Jeho zavedení vyplní prázdné místo mezi zákonem a obecnými zvyklostmi vědecké činnosti, které však nejsou kodifikovány.

Účelem Etického kodexu zaměstnanců ČGS (dále kodex) je vymezit a podporovat žádoucí standardy chování zaměstnance či vědce ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům.

Zaměstnanec ČGS zachovává věrnost zásadám práva a spravedlnosti vyplývajícím z evropského kulturního a historického dědictví, jedná v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody, zachovává úctu a loajalitu k České republice, jakož i ke svému zaměstnavateli ČGS a ostatním zaměstnancům.

Článek 1. Obecné zásady

- 1.1. Zaměstnanec ČGS plní úkoly v souladu s ústavním pořádkem, se zákony a ostatními právními předpisy a s právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.
- 1.2. Při plnění úkolů jedná zaměstnanec ČGS pouze v rozsahu svěřené pravomoci ČGS a v souladu s jejím účelem.
- 1.3. V mezích zákona zaměstnanec ČGS vždy volí nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a na rozhodné okolnosti konkrétního případu. Dbá na to, aby rozhodnutí nemohlo být z objektivního hlediska vnímáno jako nespravedlivé. Do práv osob zaměstnanec ČGS zasahuje jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu, nutném k dosažení účelu sledovaného veřejným zájmem, k jehož ochraně mu byla pravomoc svěřena.
- 1.4. Při volbě nejvhodnějšího postupu zaměstnanec ČGS respektuje v mezích právních předpisů též koncepci, priority a cíle ČGS, jeho vnitřní předpisy a pokyny nadřízených vydané v souladu s tímto kodexem.
- 1.5. Zaměstnanec ČGS dbá na to, aby jeho rozhodování bylo objektivní, nestranné a přijaté řešení bylo vždy v souladu s veřejným zájmem. Při rozhodování nesmí zaměstnanec ČGS preferovat osobní či skupinové zájmy ani se nechat ovlivnit pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám.

- 1.6. Zaměstnanec ČGS jedná korektně s ostatními spolupracovníky i se zaměstnanci jiných organizací, respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů i jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst.
- 1.7. Ve vztahu k veřejnosti jedná zaměstnanec ČGS s nejvyšší mírou zdvořilosti, vstřícnosti a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.
- 1.8. Vysoká odbornost nemůže být důvodem pro výjimky z etických standardů.

Článek 2. Etika a vědecko-výzkumný pracovník

2.1. Etický rámec výzkumu formuluje základní pravidla etického chování vědecko-výzkumných pracovníků a jejich jednání ve výzkumu na základě obecně uznávaných etických norem běžných v této oblasti ve vyspělých zemích.

2.2. Vědecko-výzkumný pracovník

- 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
- odmítá jakoukoli 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 této funkce
- dělí se o výsledky výzkumu s ostatními členy řešitelského týmu
- nepoužívá vědecké a vědecko-pedagogické tituly, k jejichž získání předložil nebo použil podklady, které prokazatelně získal v rozporu s etickými zásadami
- nekryje neetické chování ve svém okolí, ani nehledá záminky k zastření vlastních pochybení proti principům etiky výzkumu
- jako člen odborných grémií (vědeckých rad, odborných poradních orgánů atd.) se ve svém rozhodování a hlasování v odborných záležitostech řídí výhradně odbornými hledisky
- spolupracuje s etickými komisemi² při plnění jejich úkolů.

2.3. **Autorství nebo spoluautorství** publikace náleží vědecko-výzkumnému pracovníkovi, který splnil alespoň 1 z uvedených podmínek:

- napsal část rukopisu
- podstatně a profesionálně sám nebo v řešitelském týmu přispěl duševní činností k tvůrčímu procesu vedoucímu k výslednému dílu a/nebo ke zveřejnění výsledků činnosti v monografii, odborném periodiku, sborníku nebo prostřednictvím jiného média
- 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
- spojil ve vyšší celek různá teoretická východiska a tím podstatně ovlivnil kvalitu publikovaných výsledků výzkumu
- vypracoval koncepční model, navrhl hodnocení, podílel se na analýze dat nebo interpretaci výsledků, které podstatným způsobem přispěly k vědecké hodnotě publikace.

2.4. Vědecko-výzkumný pracovník jako autor nebo spoluautor publikace:

- nedopouští se 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
- cituje i podstatné práce, které nepotvrzují jeho domněnky a interpretace výsledků
- objeví-li významnou chybu ve svých publikovaných údajích, provede odpovídající kroky k nápravě chyb v publikaci, jako například vytisknutí errata nebo jiné opravy, stažení publikace nebo jiné náležité kroky
- zbytečně nevytváří nadbytečné publikace a nefragmentuje výsledky výzkumu do více publikací na úkor jejich kvality a přehlednosti
- nezískává citace vlastních prací cestou dohody několika autorů o vzájemných účelových citacích svých prací.

2.5. Vědecko-výzkumný pracovník v roli vedoucího pracovníka, případně pedagoga:

- vybírá si spolupracovníky a studenty pro práci ve výzkumu na základě nestranného hodnocení jejich intelektuálních, charakterových a v některých případech i kreativních předpokladů
- předává své znalosti, dovednosti a principy dobrého chování ve výzkumu
- klade důraz na kvalitu výuky studentů a totéž vyžaduje od podřízených pracovníků
- rozvíjí nezávislé a kritické myšlení studentů a respektuje jejich právo na svobodné vyjádření názorů na výzkum
- uvádí studenty a podřízené pracovníky mezi autory publikace, pokud jejich tvůrčí práce přispěla k výsledkům zveřejněným v dané publikaci
- podporuje badatelskou i publikační aktivitu svých podřízených pracovníků a studentů i jejich další kvalifikační růst
- neakceptuje ve své působnosti pracovníka dopouštějícího se neetického chování v zařazení, které umožňuje působit na studenty přímou účastí ve výuce, při výchově nebo při výzkumné práci
- důsledně vyvozuje závěry z neetického chování podřízených pracovníků a svěřených studentů
- dbá na správnou aplikaci pracovně-právních předpisů upravujících vztahy při výkonu závislé práce ve výzkumu.

2.6. Vědecko-výzkumný pracovník jako posuzovatel, recenzent, hodnotitel nebo oponent:

- provádí jemu zadanou recenzní nebo jinou hodnotící činnost osobně
- učiní potřebné kroky k vyjasnění údajů v návrhu publikace, u kterých existuje důvodné podezření, že byly zfalšovány nebo jinak upraveny
- přistupuje k recenzi nebo jinému hodnocení s přiměřenou dávkou důvěry k předkládaným údajům a nezdržuje recenzní nebo jiné hodnotící řízení nadbytečnými požadavky
- neprodlužuje hodnocení výzkumné práce za účelem dosahování vlastní výhody nebo výhody třetí osoby

- nevypracuje stanovisko, jehož závěry by mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost předem jasně upozorní
- nepoužije údaje uvedené v návrhu publikace k jinému účelu než k vypracování recenzního posudku a neposkytne je třetí osobě
- vystříhá se dalších, výše neupřesněných, vědomých konfliktů zájmů
- přistupuje k vypracování expertního stanoviska pouze z oblasti své specializace
- uvádí expertní názor s jasným stanoviskem
- při vypracovávání expertního stanoviska nepodléhá případným vnějším tlakům, které by mohly mít jakýkoliv vliv na podstatu obsahu stanoviska
- při vypracování oponentského posudku, recenze nebo v jiném hodnocení nebo posuzování nebude krýt neetické jednání své i jiných
- posuzuje u návrhu projektu, grantového projektu, výzkumného záměru nebo u jiného návrhu výzkumné činnosti i přiměřenost nákladů hrazených z veřejných prostředků
- respektuje důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví obsaženého v hodnocených podkladech.

Článek 3. Etika a ČGS

Vedení ČGS

- je odpovědné za prostředí, ve kterém jsou vědečtí pracovníci podněcováni k dosahování nejvyššího standardu své práce
- vychází z toho, že jakkoliv vysoká odbornost nemůže být důvodem pro výjimky z etických standardů
- předchází vzniku konfliktu zájmů, a to především vyloučením zaujatého oponenta a prohlášením předsedů i členů hodnotících komisí nebo jiných orgánů s rozhodovací pravomocí o jejich nepodjatosti
- identifikuje v počátku každého projektu výzkumu možné konflikty zájmů a eliminuje je, neboť objektivita výzkumu může být ovlivněna nebo zpochybněna případnými vazbami vědecko-výzkumných pracovníků na sponzory, klienty apod.
- podporuje rovnoprávnou integraci začínajících pracovníků do výzkumných týmů
- zajistí rovné příležitosti uchazečům o pracovní místa
- netoleruje v rozhodujících a hodnotících orgánech v působnosti ČGS osoby, které kryjí, přehlíží nebo umožňují neetické chování
- respektuje důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví
- spolupracuje transparentně a bez konfliktů zájmů s podnikatelskou sférou
- dbá na dodržování etiky při rozdělování finančních prostředků na výzkum
- spolupracuje s veřejností a s orgány veřejné správy, informuje je o cílech výzkumu v ČGS, o jeho metodách a možném environmentálním nebo jiném riziku vyplývajícím z tohoto výzkumu.

Článek 4. Typické příklady porušení etiky

- získání účelových nebo jiných prostředků na výzkum a vývoj podvodným způsobem (předstíráním neexistující kvalifikace, dezinformováním o předchozích výsledcích a praxi, vytvářením falešných a zkreslených představ o výsledcích atd.)
- zfalšování výsledků výzkumu nebo jejich prezentace
- porušování práv z duševního vlastnictví nebo účelová manipulace s nimi uváděním částí textu či faktů jinde publikovaných jinými autory bez odkazu nebo poděkování
- vědomá nesprávná interpretace výsledků řešerských studií, pozorování nebo experimentů
- prezentování fiktivních údajů jako výsledku pozorování nebo experimentu
- selektivní výběr údajů, především vynechání některých údajů s cílem podpořit předpokládanou hypotézu apod.
- záměrná nesprávná interpretace výsledků nebo účelové vytvoření zkreslených závěrů na jejich základě
- takové chování vůči kolegům a kolegyním nebo podřízeným, které je vedeno s cílem ovlivňovat výsledky jejich výzkumu (tím není míněna diskuse k určitému výzkumu)
- záměrné prezentování výsledků jiných badatelů nekorektním a tendenčním způsobem
- prezentování sebe jako autora nebo spoluautora bez významného přispění k získání, interpretaci nebo zpracování výsledků výzkumu
- neuvedení autorů, kteří významně přispěli k výzkumu, a naopak uvedení jmen vědecko-výzkumných pracovníků, kteří se na výzkumu a publikaci nepodíleli vůbec nebo jen minimálně
- nedbalost při provádění výzkumu
- neoprávněné získávání osobních údajů při výzkumu předstíráním, že se o osobní údaje nejedná (například kombinací údajů v dotazníku nebo žádostí o vyplnění osobních údajů v příloze k anonymnímu dotazníku)
- nevhodné zacházení s důvěrnými a citlivými informacemi
- pořizování kopií designu a softwaru bez povolení.

Článek 5. Postup při řešení sporných etických otázek

- 5.1. Sporné otázky týkající zaměstnance ČGS, u kterého vznikla domněnka, že porušil etické zásady dané tímto etickým kodexem, řeší vždy jeho přímý nadřízený zaměstnanec. V případě, že účastníci sporu nejsou spokojeni se závěry přijatými na pracovišti, pak je přizván ke spolupráci vždy o 1 stupeň vyšší vedoucí zaměstnanec (vedoucí oddělení přizve vedoucího odboru, vedoucí odboru příslušného náměstka). Nejvyšším rozhodcem sporu je ředitel ČGS.
- 5.2. Při součinnosti všech zúčastněných stran se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí.
- 5.3. Závěry řešení musí být oznámeny všem zúčastněným a obsahovat opatření vedoucí k nápravě, pokud je porušení etiky vědecké práce zjištěno. Při tom je možno využít zákoníku práce.

Článek 6. Korupce

- 6.1. Zaměstnanec ČGS nesmí při svém rozhodování a v souvislosti s rozhodováním přijímat ani vyžadovat dary či jiná zvýhodnění pro sebe nebo někoho jiného, popřípadě jakýmkoli jiným způsobem připustit ovlivnění plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy, objektivního hodnocení věci a nestranného rozhodování. Dary nebo výhody poskytované zaměstnanci ČGS zaměstnavatelem tímto nejsou dotčeny.
- 6.2. Zaměstnanec ČGS jedná tak, aby se při plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy nedostal do postavení, ve kterém by byl zavázán nebo se cítil být zavázán oplatit službu či laskavost, která mu byla prokázána.
- 6.3. Zaměstnanec ČGS se vyvaruje vztahů vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob (klientelismus propojující politiky s podnikatelskou sférou poskytováním vzájemných výhod, a nepotismus spočívající v preferování příbuzných a známých při obsazování nejrůznějších funkcí, mnohdy oproti lépe kvalifikovaným kandidátům), jež by mohly ohrozit jeho nestrannost.
- 6.4. Jakékoli korupční jednání nebo podezření na takové jednání, o kterém se zaměstnanec ČGS dozvěděl hodnověrným způsobem, je povinen oznámit svému nadřízenému nebo orgánu činnému v trestním řízení. Dále je povinen bezodkladně oznámit nabídnutí či získání neoprávněné výhody.
- 6.5. Ve všech případech, kdy by mohla vzniknout pochybnost, zda zaměstnanec ČGS postupuje v souladu s tímto článkem, informuje zaměstnanec ČGS svého nadřízeného a postupuje dle jeho pokynů.
- 6.6. Podá-li oznamovatel v dobré víře upozornění na možné korupční či jiné protiprávní nebo neetické jednání, nesmí být vůči němu v této souvislosti činěny v žádném případě přímé ani nepřímé represe.
- 6.7. V případě, že oznamovatel požádá, aby nebylo uváděno jeho jméno, musí být celou dobu šetření zajištěna jeho anonymita. Obdobně se postupuje i v případě, že by uvedená identita oznamovatele mohla ovlivnit výsledek prošetření.

Článek 7. Nakládání se svěřenými prostředky

Zaměstnanec ČGS vynakládá, v souladu s právními předpisy, veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty. S těmito svěřenými prostředky nakládá efektivně a hospodárně.

Článek 8. Mlčenlivost

- 8.1. Zaměstnanec ČGS zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s plněním úkolů veřejné správy, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost ČGS. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti, které zakládají podezření na korupční jednání.
- 8.2. Zaměstnanec ČGS je povinen zachovat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu činnosti, zejména o osobních údajích nebo utajovaných informacích v rozsahu stanoveném právními předpisy, pokud není této povinnosti v souladu s právními předpisy zproštěn.

Článek 9. Informování veřejnosti

Každý zaměstnanec ČGS poskytuje při plnění svých úkolů pravdivé a úplné informace v souladu s právními předpisy. Informace o činnosti ČGS, plnění jeho funkcí, jakož i další informace určené veřejnosti sděluje za ČGS zejména ředitel ČGS.

Článek 10. Reprezentace

Zaměstnanec ČGS svým jednáním a vystupováním podporuje důvěryhodnost ČGS.

Článek 11. Uplatnitelnost a vymahatelnost

Kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce a pracovním řádu. Zásadní porušování bude posuzováno jako porušení zákoníku práce, resp. pracovního řádu se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

Článek 12. Závěrečná ustanovení

- 14.1. Zaměstnanec ČGS dodržuje stanovené etické zásady, aktivně podporuje etické jednání a podílí se na vytváření protikorupčního prostředí. Uvědomuje si, že selhání jednotlivce v oblasti etiky má dopad důvěryhodnost ČGS a na veřejnou správu jako celek, a proto jde ostatním příkladem.
- 14.2. Poukáže-li zaměstnanec ČGS oprávněně na neetické chování, nebude mít jeho jednání negativní důsledky v pracovněprávních vztazích.
- 14.3. Respektování zásad etiky je věcí profesionální cti zaměstnance ČGS. Bez jejich dodržování a dodržování kodexu nelze dostát profesionální povinnosti zaměstnance ČGS.

Dne 16. listopadu 2015



Mgr. Zdeněk Venera, Ph.D.
ředitel ČGS