



Státní zdravotní ústav

Šrobárova 49/48, 100 00 Praha 10

Příkaz ředitele

č. 1/2019

Název:

Interní protikorupční program

Účinnost:

dnem podpisu

Ruší se:

Následná revize:

Přílohy:

Etický kodex auditora, etický kodex
výzkumného pracovníka, etický kodex
pracovníka

Rozdělovník:

- Vedoucí center a úseků odborných pracovišť
- Odborová organizace
- Intranet SZÚ

Zpracoval:

Ing. Jiří Pohořalý

Datum: 18 -04- 2019

Přezkoumal:

Ing. Dagmar Polanská

Náměstkyně ETČ

12

Datum: 18 -04- 2019

Schválil:

MUDr. Pavel Březovský, MBA

ředitel SZÚ

Datum: 18 -04- 2019

Interní protikorupční program

Státního zdravotního ústavu

1. Úvodní ustanovení

Interní protikorupční program (IPP) SZÚ představuje soubor postupů a opatření k řízení korupčních rizik. Je vydán v souladu s požadavky usnesení vlády ČR č. 855 ze dne 17.12.2018, kterým vláda schválila Vládní koncepci v boji s korupcí na léta 2018 až 2022 a v souvislosti s usnesením vlády č. 769 ze dne 20.11.2018, kterým vláda ČR schválila aktualizované znění Rámcového rezortního interního protikorupčního programu (RRIPP).

2. Účel a oblast platnosti

Cílem IPP je odstranit nebo minimalizovat předpoklady pro vznik korupčního jednání v rámci SZÚ, vytipovat riziková místa a funkce a vymežit oblasti činnosti, při kterých by mohlo ke korupčnímu jednání docházet. V souvislosti se zjištěnými korupčními riziky dokument definuje základní systémové opatření k jejich minimalizaci.

3. Pojmy

Korupce je vztah dvou stran, ve kterém jedna strana poruší své povinnosti, především pak zneužije svoje pravomoci, za což získá neoprávněně zvýhodnění pro sebe nebo jiného. To může být z vlastního podnětu nebo z podnětu jiné osoby. Druhá strana získá určité neoprávněně zvýhodnění pro sebe nebo jiného. Mezi porušením povinností a neoprávněným zvýhodněním je souvislost, spojitost.

4. Vytváření a posilování protikorupčního prostředí

Propagace protikorupčního postoje

Vedoucí zaměstnanci na všech úrovních vedení SZÚ jsou povinni prosazovat protikorupční postoje vlastní bezúhonností, dodržováním právních a vnitřních předpisů. Zdůrazňují ochranu majetku státu, dodržování etických zásad při výkonu práce, propagaci jednání odmítajícího korupci a odhalování a prošetřování podezření na korupční jednání, včetně vyvození důsledků v případě prokázání takového jednání.

Prevence korupčního jednání a jeho propagace vyplývají z Pracovního řádu SZÚ a z etických kodexů uvedených dál v tomto dokumentu.

Zaměstnanec předchází rizikům korupce a podvodu a nežádoucím vnějším vlivům, jež by mohly ohrozit řádný výkon jeho pracovních činností.

Předchází i vzniku vztahů a situací, ve kterých by byl, nebo by se mohl cítit být vázán splatit dary, jiné výhody či plnění, které mu byly poskytnuty.

Předpokládá-li zaměstnanec jednání s rizikem korupce nebo podvodu nebo jednání s prvky lobbingu, vede je za přítomnosti minimálně jednoho svého spolupracovníka. O takovémto jednání vyhotoví zaměstnanec záznam, v němž uvede okolnosti a výsledek jednání spolu se jmény přítomných osob. Obsahem záznamu musí být i popis okolností, o kterých se zaměstnanec domnívá, že mohou být chápány jako korupční jednání. Uvedený záznam předá svému nadřízenému, který jej s komentářem předá sekretariátu ředitele k dořešení.

Poukáže-li zaměstnanec oprávněně na neetické jednání, nesmí být v souvislosti s tím znevýhodněn.

Porušení Interního protikorupčního programu je porušením pracovní kázně.

Etický kodex

Etický kodex poskytuje všem zaměstnancům zásady ke správnému řešení konkrétních eticky exponovaných nebo komplikovaných situací. Obsahuje principy a pravidla etického jednání při plnění pracovní náplně zaměstnanců SZÚ.

Etický kodex výzkumných pracovníků SZÚ a Etický kodex experta vykonávajícího auditu v rámci autorizace podle zákona 258/2000 Sb. Je přílohou tohoto příkazu

Vzdělávání a informovanost

O interním protikorupčním programu SZÚ jsou informováni všichni pracovníci na vedoucích pozicích. Vedoucí zaměstnanci SZÚ jsou povinni seznámit zaměstnance svého pracoviště o principech a postupech IPP a dodržování tohoto příkazu kontrolovat.

Všichni nově nastupující pracovníci musí být proškoleni v rámci IPP. Toto školení provádí personální oddělení v rámci základního vstupního procesu.

Porada vedení SZÚ jedenkrát ročně vyhodnotí, na svém jednání, průběh a výsledky Interního protikorupčního programu. V případě zjištění korupčního jednání Porada vedení jedná neprodleně. O všech zjištěných skutečnostech Interního protikorupčního programu a přijatých opatřeních je prováděn a archivován zápis potvrzený podpisem ředitele.

5. Oznamování a evidence korupčního jednání

Oddělení kontroly a vnitřního auditu vede vnitřní registr korupčního jednání. Účelem tohoto registru je získání podkladů pro průběžné vyhodnocování těchto událostí a přijímání nápravných opatření k zamezení a minimalizaci rizika jejich vzniku nebo opakování.

Každý zaměstnanec SZÚ je povinen ohlásit podezření nebo skutečné korupční jednání bezprostředně nadřízenému zaměstnanci nebo Oddělení vnitřního auditu a kontroly. Oznámení by mělo obsahovat veškeré možné podklady týkající se korupčního jednání. Oznámení je možné ústně, telefonicky, nebo písemnou formou.

Oznamovatelům je zaručena co největší diskrétnost a ochrana.

Prošetřují se i anonymní podněty získané jakoukoliv cestou.

6. Transparentnost

Transparentnost umožňuje veřejnou kontrolu hospodaření SZÚ a tím snižuje riziko vzniku korupčního jednání a zvyšuje pravděpodobnost jejího odhalení.

Informace o nakládání s veřejnými prostředky jsou zveřejňovány a zpřístupňovány v souladu s platnou legislativou na webových stránkách SZÚ.

Jde o tyto agendy:

- Informace o nakládání s majetkem
- Informace o výběru dodavatelů
- Informace o veřejných zakázkách
- Uzavřené smlouvy včetně dodatků
- Interní protikorupční program
- Etický kodex zaměstnanců SZÚ
- Informace o poradcích a poradních orgánech.

Na webových stránkách SZÚ jsou uveřejněny všechny povinné údaje o poslání a hlavních úkolech ústavu, kontakty na ředitele a další odpovědné pracovníky podle organizační struktury.

7. Řízení korupčních rizik

Riziková místa jsou takové oblasti rozhodovacích procesů, kde může docházet k nežádoucímu ovlivňování rozhodování při nedostatečně kvalitně nastaveném kontrolním systému protikorupčních opatření.

Hodnocení korupčních rizik

Na základě vyhodnocení korupčních rizik je zpracována mapa korupčních rizik jednotlivých center ústavu, která je jednou ročně aktualizována k 31.3.. Aktualizace navazuje na hodnocení korupčních rizik předchozího roku realizovaného k 31.12.

Monitorování kontrolních mechanismů

Kontrolní mechanismy pro identifikaci a odhalování korupčních rizik jsou prověřovány Oddělením auditu jedenkrát ročně s cílem zjistit jejich účinnost a případně je aktualizovat.

Prošetřování rizikových oblastí

Pravidelné i ad hoc prošetřování oblastí, ve kterých je riziko korupce hodnoceno jako významné, se provádí pro potřeby identifikace a vyhodnocení skutečností naznačujících možné korupční jednání.

8. Postup při podezření na korupční jednání

Prošetřování podezření na korupci zahajuje ředitel ústavu pověřením Oddělení auditu na základě zjištěné skutečnosti vzbuzující podezření na korupční jednání, nebo na základě vlastních poznatků či na základě jakéhokoliv oznámení.

V případě podezření (oznámení) na korupci jmenuje ředitel na návrh Oddělení auditu neprodleně komisi (dva případně více zaměstnanců), která podezření bezodkladně prošetří. Tato komise se zaměří na analýzu příčin vzniku události a mechanismus a rozsah korupčního jednání. Vždy se zachovává se presumpce nevinny a je dodržována ochrana osobních údajů.

Pokud se informace o korupčním jednání zakládají na prověřených skutečnostech a šetření prokáže možnost korupce, předá vyšetřovací komise o této skutečnosti zprávu řediteli SZÚ. Ten rozhodne o dalším postupu v souladu s legislativou a připraví návrh na podání podnětu na podezření z trestné činnosti orgánům činným v trestním řízení.

9. Nápravná opatření

V případě prokázání korupčního jednání se postupuje podle pokynů ředitele SZÚ a je rozhodnuto o osobní a funkční odpovědnosti zaměstnanců. Řeší se vzniklé škody a odpovídající osobní postihy. Vyvozená opatření jsou rovněž podkladem pro aktualizaci stanovených protikorupčních postupů.

10. Vyhodnocení interního protikorupčního programu SZÚ

Vyhodnocení IPP SZÚ

Vyhodnocení účinnosti IPP SZÚ je zaměřeno na důsledné plnění všech jeho částí, na účinnost plnění, na uplatňování preventivních a nápravných opatření a na jeho aktualizaci.

Aktualizace se provádí vždy k 31.12.

Aktualizace a zveřejňování IPP SZÚ

IPP SZÚ je každoročně aktualizován a aktualizace je zveřejněna na webových stránkách SZÚ.

Příloha č. 1:

**ETICKÝ KODEX EXPERTA VYKONÁVAJÍCÍHO AUDITY V RÁMCI AUTORIZACE
PODLE ZÁKONA č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů**

Expert vykonávající audit v rámci autorizace musí:

- Dodržovat zákonné předpisy.
- Být nestranný a pravdivý vůči všem zainteresovaným stranám auditu.
- Nepřijímat žádné dary nebo výhody od organizace, ve které se provádí audit, ani od osob, které tuto organizaci reprezentují.
- Respektovat a chránit důvěrnost všech informací získaných o posuzovaném pracovišti, včetně všech dokumentů a ostatních informací získaných v rámci posuzování.
- Důsledně dbát na ochranu osobních dat klientů zdravotnických zařízení a odmítnout audit, při kterém by byly porušeny zákonné podmínky regulující nahlížení do zdravotnické dokumentace.
- Neprozrazovat žádné výsledky auditu jiným stranám ani jiným auditorům vyjma těch, kteří se auditu přímo účastnili, a vyjma těch subjektů, s kterými obě strany písemně souhlasí.
- Nepostupovat s předpojatostí nebo jiným zájmem vůči auditované straně.
- Nepostupovat způsobem, který by poškozoval zájmy autorizující osoby nebo snižoval její vážnost.
- Vykonávat posuzování zodpovědně, v souladu s pokyny autorizující osoby.
- Dbát na odbornou úroveň, udržovat své odborné dovednosti na nejvyšší úrovni a zdržet se všech služeb, pro něž není expert kompetentní.
- Nezneužívat služebních informací ve svůj prospěch či prospěch cizí osoby nebo organizace.
- Respektovat a ctít korektní spolupráci.

Etický kodex výzkumných pracovníků

I. Obecné zásady

Výzkumný pracovník:

- a) se ve své práci řídí základními lidskými mravními principy a zásadami uvedenými v tomto kodexu;
- b) nepřipustí, aby došlo ke střetu zájmu vyplývajícího z jeho postavení na pracovišti SZÚ a s ním související činnosti a jeho soukromého zájmu;
- c) věnuje se prováděnému výzkumu s plným pracovním i osobním nasazením.
- d) vyžaduje od svých spolupracovníků chování, které je v souladu s těmito zásadami;
- e) neobhájí a nekryje chování, které je v rozporu se zásadami uvedenými v tomto kodexu, a to ani poukazováním na nutnou poslušnost či loajalitu;
- f) považuje vědu a výzkum za integrální součást kultury a základ inovací a hájí je proti jejich možnému zpochybňování;
- g) vystupuje proti neetickému a nevhodnému užití vědeckých poznatků;
- h) rozšiřuje a prohlubuje své znalosti a usiluje o zlepšení svých odborných schopností;
- i) zachovává kritický postoj k vlastním poznatkům a výsledkům i k výsledkům svých spolupracovníků a je přístupný diskusi a věcným argumentům;
- j) obhájí svobodu vědeckého myšlení, vyjadřování, výměny názorů a informací;
- k) odmítá užívání nevědeckých přístupů a rasistických, náboženských, nacionalistických a politických hledisek ve vědě;
- l) dodržuje principy nestrannosti a nezávislosti na ideologických a politických tlacích a na zájmech nátlakových skupin;
- m) uznává a sám ve vědecké obci šíří zásady spolehlivé, důvěryhodné vědecké práce a odmítá jakoukoli vědeckou nepoctivost a porušení zásad uvedených v tomto kodexu;
- n) neváhá oznámit příslušným autoritám prohřešky proti etice ve vědecko-výzkumné práci, pokud o nich má vědomost.

II.

Zásady výzkumné práce

Výzkumný pracovník:

- a) zaměřuje svůj výzkum na rozšíření hranic vědeckého poznání a dbá, aby jeho prakticky využitelné výsledky sloužily ku prospěchu společnosti;
- b) provádí výzkum tak, aby neohrozil společnost, životní prostředí či kulturní hodnoty;
- c) při získávání, výběru a hodnocení dat vychází z obecných zásad (čl. I) při respektování specifiky své disciplíny;
- d) odpovídá za přesnost a objektivitu jím prováděného výzkumu a uvědomuje si meze použitých metod zkoumání;
- e) při zveřejňování poznatků a výsledků k určitému problému odpovídá za jejich úplnost a ověřitelnost a nezkresleně je interpretuje;
- f) po zveřejnění uchovává primární data a dokumentaci všech podstatných výsledků po dobu obvyklou v příslušné disciplíně, pokud tomu nebrání jiné závazky či předpisy;
- g) odpovídá za účelné a efektivní využívání prostředků na výzkum a neduplikuje výzkum provedený jinde, pokud není potřebný k ověření, doplnění či porovnání výsledků;
- h) předává výsledky svého výzkumu nepodléhající utajení odborné veřejnosti a širokou veřejnost s nimi uvážlivě seznamuje až po jejich zveřejnění v odborném tisku.

III.

Zásady zveřejňování poznatků a výsledků

Výzkumný pracovník:

- a) 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;
- e) nedělí zbytečně výsledky a poznatky do více publikací, aby si uměle zvýšil počet prací;
- f) nepublikuje eticky pochybným způsobem a nevyužívá eticky pochybných publikačních platforem;

g) publikuje s cílem předat výsledky a poznatky odborné veřejnosti, ne pouze za účelem vykázaní prací jako vědeckých výstupů.

IV.

Zásady chování ke studentům a spolupracovníkům

Výzkumný pracovník:

- a) přijímá studenty a spolupracovníky ve výzkumu na základě objektivního ohodnocení jejich intelektuálních, etických a osobnostních charakteristik;
- b) vede-li výzkumný tým, dbá na korektnost a otevřenost ve vzájemné komunikaci a vystříhá se neodůvodněně autokratických metod řízení;
- c) posuzuje své studenty a spolupracovníky na základě dosažených výsledků a chová se k nim spravedlivě; nevyžaduje od nich činnosti, které patří k jeho vlastním povinnostem, a neklade na ně požadavky nepřiměřené jejich schopnostem a možnostem;
- d) předává slovem i osobním příkladem své znalosti, dovednosti a zásady dobrého chování ve vědě svým studentům a spolupracovníkům;
- e) věnuje se výuce svých studentů, rozvíjí jejich nezávislé, kritické myšlení a zodpovědný přístup k práci a respektuje jejich právo na svobodné vyjádření názorů na výzkum;
- f) podporuje kvalifikační růst studentů a podřízených výzkumných pracovníků i jejich badatelskou a publikační aktivitu a mezinárodní kontakty a uvádí je mezi autory publikace, pokud k jejímu vzniku tvořivě přispěli;
- g) vyvozuje důsledky z případného neetického chování svých spolupracovníků.

V.

Zásady pro posuzovatelskou, hodnotící, oponentskou a expertní činnost

Výzkumný pracovník:

- a) provádí jemu zadanou posuzovatelskou nebo jinou hodnotící činnost osobně;
- b) chrání duševní vlastnictví autorů posuzovaných rukopisů, návrhů projektů a zpráv; nepoužívá údaje obsažené v hodnocených podkladech k jinému účelu než k vypracování odborného posudku a neposkytuje je třetí osobě;
- c) neprodlužuje záměrně hodnocení posuzované práce, aby dosáhl vlastních výhod či výhod pro třetí osobu;
- d) odmítne vypracovat odborné stanovisko, jehož závěry by mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost předem jasně upozorní; vystříhá se i dalších vědomých střetů zájmu;
- e) expertní stanoviska vyhotovuje zodpovědně a pouze z oblasti svého oboru a nepodléhá případným vnějším tlakům, které by mohly ovlivnit vyznění tohoto stanoviska;

f) při hodnotitelských a oponentních řízeních vychází z objektivních kritérií, dodržuje pravidla zadavatele a vyžaduje totéž od ostatních účastníků jednání.

VI.

Postup při řešení případů porušování zásad správného chování ve vědecko- -výzkumné práci

Za jednání neslučitelné se zásadami etického chování ve vědě se považují zejména: podvod, podvrh, plagiátorství, falšování, zkreslování, záměrný klam a zcizení, a to v kterékoli fázi procesu vědecko-výzkumné práce od záměru až ke zveřejnění výsledků.

Možné porušení zásad správného jednání ve vědě se řeší:

- a) přímo na pracovišti SZÚ na úrovni jeho organizační struktury, a to vždy o jeden stupeň vyšší, než ve kterém se spory vyskytly. K jejich řešení ustanovuje ředitel SZÚ ad hoc komise;
- b) Komise pracuje v součinnosti všech zúčastněných stran, při čemž se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí. Závěry a návrhy 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 zákoníku práce.

Etický kodex pracovníka Státního zdravotního 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 kodexem vědeckých pracovníků

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 a statutem organizace; v mezích svých možností a v rámci platných předpisů:

- a) dbá na odstraňování bariér vedoucích k diskriminaci,
- b) přispívá k zajištění rovných příležitostí při své práci, a to zejména respektováním specifických nároků, popřípadě vytvořením potřebných technických a organizačních podmínek pro všechny stanovené úkoly.

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 prostředků aktivního sebevzdělávání.

[2] Vědecký pracovník dále:

- a) považuje za samozřejmé zpřístupnit výsledky své výzkumné a vývojové, činnosti na úrovni zveřejnění a za podmínek obvyklých pro daný obor,
- b) přijímá odpovědnost za kvalitu a hodnověrnost výsledků své výzkumné a vývojové činnosti,
- c) poskytuje osobní příklad naplňování etických zásad při výzkumné a vývojové činnosti, jíž se účastní začínající vědečtí pracovníci,
- d) 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:

- a) 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.,
- b) nepředpojatost při výzkumu a přiměřenost volby výzkumné metodiky,
- c) 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,
- d) korektnost interpretace výsledků výzkumu a vývoje, jak vlastních, tak jiných výzkumných pracovníků,
- e) efektivní využívání finančních prostředků i lidských zdrojů.

[4] Při zveřejňování poznatků a výsledků dodržuje vědecký pracovník tato pravidla:

- a) vědecký pracovník může být uveden jako autor nebo spoluautor publikace, pokud tvůrčím způsobem přispěje k jejímu vzniku při 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 objektivit 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 založené 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 činností na zdraví, 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.

