

Kodeks Etyki Pracownika Naukowego Preambuła

Nauka jest zbiorowym przedsięwzięciem, na które składają się badania naukowe – rozumiane jako systematyczne poszukiwanie wiedzy i zrozumienia poprzez zdobywanie informacji, namysł, obserwacje i eksperymenty – oraz kształcenie nowych pokoleń badaczek i badaczy. Bez względu na specyfikę metodologiczną poszczególnych dyscyplin nauki oraz warunki organizacyjne, w których prowadzone są badania naukowe i kształcenie, nauka może się rozwijać dzięki przywiązaniu badaczy i badaczek do takich etycznych ideałów i wartości jak poszanowanie godności człowieka, wolność, równość, uczciwość, prawdomówność, rzetelność, dotrzymanie zobowiązań. Te ideały i wartości kształtują wybory przedmiotu badań, tworzenie hipotez i teorii, zbieranie danych i stosowanie metod badawczych. Przywiązanie ludzi nauki do etycznych ideałów i wartości nauki, a także oparte na nich rozwiązania organizacyjne i instytucjonalne chronią niezależność badaczek i badaczy przed naciskami ze strony fundatorów badań oraz ideologicznych, gospodarczych lub politycznych grup interesów.

Zachowanie wysokich standardów w nauce i sprawiedliwa ocena osiągnięć naukowych mają zasadnicze znaczenie nie tylko dla integralności nauki, ale także dla jej społecznej wiarygodności i uznania. Dbłość o wiarygodność działań naukowych i ich rezultatów oraz nieuleganie naciskom służy zaufaniu społecznemu dla ludzi nauki, których podstawowym powołaniem jest poszukiwanie wiedzy i zrozumienia, stanowiących nadrzędną wskazówkę w podejmowaniu i prowadzeniu badań naukowych.

Rozdział I. Wartości i zasady etyczne pracy naukowej

§ 1.

Dbłość o integralność i wiarygodność nauki jest obowiązkiem przedstawicieli wszystkich dyscyplin naukowych. Poszanowania leżących u ich podstaw zasad i wartości należy wymagać od wszystkich pracowników naukowych i instytucji prowadzących badania, finansujących działalność badawczą, zaangażowanych w upowszechnianie, prezentację oraz publikację wyników badań naukowych, wdrażanie ich wyników, a także zajmujących się organizacją życia naukowego, zarówno w ich relacjach wzajemnych, jak i w kontaktach ze otoczeniem zewnętrznym.

§ 2.

Podstawowe wartości i zasady pracy naukowej:

- 1) rzetelność w prezentowaniu celów i intencji planowanych lub prowadzonych badań, w przedstawianiu metod i procedur badawczych oraz interpretacji uzyskanych wyników, a także w przekazywaniu informacji na temat możliwych zagrożeń oraz uzasadnionych przewidywań odnośnie do korzyści i możliwych zastosowań uzyskanych wyników;
- 2) uczciwość w prowadzeniu badań, krytycyzm wobec uzyskanych wyników, skrupulatność, dbłość o szczegóły i staranność w przedstawianiu wyników badań;
- 3) obiektywizm, tj. opieranie interpretacji i wniosków na rozumowaniu uwzględniającym dane, które mogą zostać zweryfikowane przez innych pracowników nauki tej samej dyscypliny;
- 4) niezależność od nacisków politycznych, ideologicznych, światopoglądowych lub gospodarczych, a także od wpływów podmiotów zlecających badania lub ekspertyzy;
- 5) otwartość w dyskusjach z innymi pracownikami nauki na temat własnych badań m.in. przez publikowanie wyników badań, kształcenie i rzetelne przekazywanie wiedzy społeczeństwu;

- 6) przejrzystość dokumentacji badań naukowych zapewniająca dostępność danych po opublikowaniu wyników badań;
- 7) odpowiedzialność wobec uczestników oraz obiektów badań; badania, których przedmiotem są ludzie lub zwierzęta wolno prowadzić tylko wtedy, gdy jest to jedyna droga uzyskania wiedzy o istotnej wartości społecznej i zawsze z poszanowaniem godności człowieka i innych istot żywych, po uzyskaniu opinii odpowiedniej komisji ds. etyki badań naukowych;
- 8) odpowiedzialność za społeczno-gospodarcze i środowiskowe konsekwencje uzyskanych wniosków naukowych;
- 9) bezstronność, uczciwość i rzetelność w ocenie pracy innych badaczy oraz w opiniowaniu i uznawaniu ich osiągnięć naukowych wyrażająca się w podawaniu źródeł i uznawaniu autorstwa;
- 10) niewykorzystywanie swojego naukowego autorytetu w wypowiedziach na tematy spoza obszaru własnych kompetencji naukowych;
- 11) odwaga w sprzeciwianiu się poglądom sprzecznym z aktualną wiedzą naukową oraz praktykom niezgodnym z zasadami rzetelności naukowej;
- 12) troska o przyszłe pokolenia naukowców przejawiająca się w poszanowaniu i uczciwym traktowaniu współpracowników, otwartości wobec osób ubiegających się o awans naukowy, merytorycznej pomocy w reprezentowanej przez siebie dyscyplinie oraz w zaznajamianiu ich z obowiązującymi zasadami i wartościami etyki badań naukowych i rzetelności w nauce;
- 13) niewykorzystywanie – przez m.in. mobbing, dyskryminację, molestowanie seksualne – swojego stanowiska, pełnionej funkcji lub innych relacji hierarchicznych do osiągnięcia nienależnych korzyści osobistych czy zawodowych.

Rozdział II.

Dobre praktyki w badaniach naukowych

§ 3.

Dobre praktyki w badaniach naukowych obejmują szczegółowe zasady postępowania w zakresie prowadzenia, prezentowania i oceniania badań naukowych i ich wyników zgodnie z wartościami i zasadami etycznymi pracy naukowej.

§ 4.

Odpowiedzialność za promowanie, upowszechnianie i stosowanie dobrych praktyk badawczych spoczywa zarówno na społeczności naukowej jako całości jak i na instytucjach naukowych oraz na agendach rządowych i pozarządowych działających w obszarze nauki. Do promowania dobrych praktyk badań naukowych zobowiązane są również podmioty sponsorujące badania oraz wydawnictwa naukowe.

Oddział 1.

Zarządzanie danymi badawczymi

§ 5.

Wszystkie oryginalne dane źródłowe, tj. pierwotne wyniki badań, stanowiące podstawę wniosków naukowych (wyników badań), a także próbki lub materiały pochodzące z prowadzonych badań, należy dokumentować i archiwizować w sposób uniemożliwiający manipulowanie nimi i zapewniający po opublikowaniu wyników tych badań ich dostępność przez okres właściwy dla danej dyscypliny.

§ 6.

Dostęp do danych badawczych powinien być w największym możliwym stopniu otwarty, a ograniczenia w dostępie do nich tylko takie, które są niezbędne; w stosownych przypadkach zgodny ze standardem FAIR (Findable, Accessible, Interoperable and Reusable). Zatajanie danych badawczych lub wyników badań jest dopuszczalne w przypadkach przewidzianych prawem lub uzasadnionymi interesami zlecniodawcy lub pracodawcy.

§ 7.

Dane, metadane, protokoły, kod, oprogramowanie i inne materiały badawcze stanowią legalne i nadające się do cytowania produkty badań. Badacze oraz instytucje i organizacje prowadzące badania mają obowiązek w przejrzysty sposób informować o tym, jak uzyskać dostęp i zgodę na korzystanie z danych badawczych, metadanych, protokołów, kodu, oprogramowania i innych materiałów badawczych.

§ 8.

Badacze oraz instytucje i organizacje prowadzące badania są zobowiązane zapewnić, aby wszelkie umowy lub porozumienia dotyczące wyników badań zawierały uczciwe i rzetelne postanowienia dotyczące ich wykorzystania i ochrony z poszanowaniem praw własności intelektualnej.

§ 9.

Badacze oraz instytucje i organizacje prowadzące badania z udziałem człowieka mają obowiązek chronić dane osobowe zgodnie z zasadami Rozporządzenia Ogólnego o Ochronie Danych Osobowych (RODO). W szczególności, badacze oraz instytucje i organizacje prowadzące badania mają obowiązek informować uczestników badań o rodzaju i zakresie zbieranych danych osobowych, sposobie ich wykorzystania, okresie przechowywania, zasadach i celach ewentualnego ponownego wykorzystania oraz udostępniania, przechowywania i usuwania.

Oddział 2.

Prowadzenie badań naukowych

§ 10.

Wszystkie badania empiryczne należy poprzedzić analizą towarzyszącego im ryzyka oraz skutków, jakie wyniki badań mogą wywierać na jednostki, społeczeństwo lub środowisko.

§ 11.

W ramach wszystkich badań należy formułować cele, które są możliwe do zrealizowania zgodnie z kryteriami przyjętymi w danej dyscyplinie. Podczas ubiegania się o fundusze na badania należy formułować realistyczne cele badawcze, a w trakcie badań dokładać wszelkich starań w celu ich zrealizowania, dbając o rzetelność w prezentacji wyników.

§ 12.

Badania z udziałem człowieka należy prowadzić z poszanowaniem ludzkiej godności i chronić autonomię każdego uczestnika badań, zapewniając mu dobrowolność udziału w badaniu.

§ 13.

Warunkiem dopuszczalności badania z udziałem człowieka jest uzyskanie od potencjalnego uczestnika badania (lub jego przedstawiciela ustawowego) świadomej zgody (informed consent) na udział w badaniu oraz poszanowanie jego prawa do wycofania zgody na udział w badaniu w dowolnym czasie bez ponoszenia negatywnych konsekwencji związanych z wycofaniem zgody. W przypadku uczestników małoletnich należy uzyskać ich akceptację (assent) udziału w badaniu dostosowaną do ich wieku i dojrzałości.

§ 14.

Wszelkie formy organizmów żywych, środowisko naturalne i dobra kultury będące przedmiotami badań należy traktować z należnym im poszanowaniem i troską.

§ 15.

Nie wolno narażać na zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa współpracowników i osób niezwiązanych bezpośrednio z prowadzonymi badaniami.

§ 16.

Wykorzystanie w pracy badawczej narzędzi opartych na sztucznej inteligencji wymaga jednoznacznego wskazania w raporcie z badania lub w opartej na nim publikacji w sposób odróżniający materiał wytworzony samodzielnie od wyników uzyskanych z wykorzystaniem tych narzędzi. Za dobór tych narzędzi oraz zgodność ich działania z zasadami poszanowania własności intelektualnej, ochrony danych osobowych i etyki pracownika naukowego odpowiadają badacze podejmujący decyzję o wykorzystaniu tych narzędzi.

§ 17.

Badacze mają obowiązek odpowiedzialnego i gospodarnego dysponowania środkami przeznaczonymi na badania i rzetelnie się z nich rozliczać.

§ 18.

Zleceniodawców lub sponsorów badań należy informować o etycznych i prawnych obowiązkach spoczywających na badaczach oraz o wynikających z tego ograniczeniach.

§ 19.

Pracownik naukowy ma obowiązek powiadomić pracodawcę jeśli wyniki badań wskazują na możliwość wystąpienia zdarzeń zagrażających zdrowiu lub życiu ludzi, zwierząt lub środowisku.

Oddział 3.

Autorstwo i publikowanie

§ 20.

Pracownik naukowy ma obowiązek publikować wyniki swoich badań. Publikowane prace powinny być rzetelne, przejrzyste i dokładne oraz zawierać taki opis wykorzystanych metod badawczych i instrumentów (włączając m.in. wykorzystanie usług zewnętrznych lub sztucznej inteligencji), aby możliwe było powtórzenie tych badań przez innych badaczy.

§ 21.

Pracownik naukowy jest zobowiązany do rygorystycznego przestrzegania praw własności intelektualnej.

§ 22.

Autorem lub współautorem publikacji jest osoba, która spełnia następujące trzy warunki równocześnie:

- 1) wniosła istotny wkład w koncepcję lub projekt pracy badawczej bądź też zebrała, poddała analizie lub interpretacji dane uzyskane w toku badania;
- 2) przygotowała lub w istotnym zakresie współpracowała przy pisaniu pierwszej wersji tekstu pracy naukowej bądź też poddała krytycznej analizie zawarty w nim materiał intelektualny;
- 3) zaaprobowała ostateczną wersję tekstu przedłożonego do druku.

§ 23.

Pozyskiwanie środków finansowych, udostępnianie aparatury i szkolenie w zakresie jej wykorzystania, zbieranie danych bez zaangażowania merytorycznego, czy też ogólny nadzór administracyjny nad grupą badawczą nie stanowią podstawy do przypisania współautorstwa osiągnięcia naukowego lub publikacji. Sprawowanie funkcji kierowniczej w jednostce naukowej lub jej części nie stanowi podstawy do przypisania współautorstwa opracowań publikowanych przez podległych pracowników.

§ 24.

Wszyscy współautorzy wspólnie ponoszą odpowiedzialność za rzetelność badania i publikacji oraz za jego zgodność ze standardami etycznymi prowadzenia badań i przypisywania autorstwa, o ile zgodnie nie określili tego inaczej (np. że odpowiadają tylko za określoną część badań w swojej specjalności). Wskazane jest, aby przy podawaniu afiliacji autorów został określony charakter ich wkładu.

§ 25.

W przypadku wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji do przygotowania tekstu publikacji lub jej części (np. streszczenia), autorzy mają obowiązek załączyć do publikacji stosowne oświadczenie w porozumieniu z redakcją czasopisma lub wydawnictwem. Wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji jest dopuszczalne wyłącznie pod warunkiem poszanowania praw własności intelektualnej.

§ 26.

O ile to możliwe, publikacja współautorska, mająca stanowić podstawę ubiegania się o stopień lub tytuł naukowy powinna zawierać wydzieloną, samodzielnie opracowaną część lub być tak zredagowana, aby umożliwić ocenę precyzyjnie określonego merytorycznego udziału każdego współautora w powstanie publikacji.

§ 27.

Kolejność podawania nazwisk współautorów publikacji powinna być zgodna ze zwyczajem obowiązującym w danej dyscyplinie naukowej oraz zostać zaakceptowana przez wszystkich współautorów. Wkład intelektualny innych osób niebędących współautorami, ale mających istotny wpływ na publikowane badania powinien zostać stosownie zaznaczony.

§ 28.

Ponowne publikowanie tej samej pracy (lub istotnych jej części) jest dozwolone pod warunkiem uzyskania zgody na ponowną publikację wszystkich jej współautorów oraz redakcji wydawnictwa lub czasopisma, w którym praca ta ukazała się pierwotnie, na powtórnej publikację, z podaniem danych bibliograficznych pierwotnej publikacji.

§ 29.

Niedopuszczalne jest nieuzasadnione powiększanie dorobku publikacyjnego przez wielokrotne dokumentowanie pod różnymi tytułami tego samego osiągnięcia naukowego lub dzielenie materiału publikacyjnego, który można przedstawić w pojedynczej pracy, na szereg osobnych publikacji. Prace powiązane ze sobą treściowo w istotnych częściach lub w istotnym zakresie należy uwzględniać w dorobku autora jako jedną pozycję.

§ 30.

Należy bezwzględnie przestrzegać zasad prawidłowego powoływania się w publikacjach na prace innych autorów. Należy unikać nieuzasadnionego merytorycznie cytowania prac własnych lub prac merytorycznie odbiegających od treści publikacji.

§ 31.

Uzyskane finansowanie, jak również innego rodzaju pomoc powinny zostać stosownie zaznaczone.

Oddział 4.

Kształtowanie młodej kadry i studentów

§ 32.

Pracownicy naukowci pełniący role nauczycieli mają obowiązek traktowania studentów w sposób podmiotowy i partnerski.

§ 33.

Powierzenie opieki naukowej nad osobami przygotowującymi prace dyplomowe lub rozprawy doktorskie powinno być przedmiotem szczególnej troski powołanych do tego osób lub gremiów jednostki naukowej mającej uprawnienia do prowadzenia odpowiednich rodzajów kształcenia.

§ 34.

Pracownicy naukowci sprawujący opiekę naukową powinni dysponować kompetencjami niezbędnymi do prawidłowej realizacji zadań badawczych oraz kompetencjami etycznymi dającymi rękojmię kształtowania relacji interpersonalnych w sposób oparty na szacunku i w zgodzie z wartościami i zasadami etyki pracownika naukowego.

§ 35.

Pracownicy naukowci sprawujący opiekę naukową są zobowiązani rzetelnie wywiązywać się ze swoich obowiązków, a w szczególności dokładać starań, by badania prowadzone pod ich opieką spełniały wymagania stawiane badaniom naukowym, zaś powstająca praca nie zawierała niedozwolonych zapożyczeń z innych prac. Ponoszą oni też współodpowiedzialność za naruszanie przez osoby pozostające pod ich opieką praw własności intelektualnej lub zasad i wartości etyki w nauce.

§ 36.

Opiekunowi osoby prowadzącej badania nie wolno wykorzystywać swojej wiedzy, stanowiska pracy lub innej przewagi nad osobą przygotowującą pracę dyplomową lub rozprawę doktorską w celu osiągnięcia korzyści osobistych. Opiekun osoby prowadzącej badania ma obowiązek kierowania się dobrymi praktykami badań naukowych w zakresie swojej specjalności, zgodnie z posiadanymi kompetencjami i doświadczeniem oraz unikania konfliktów interesów.

§ 37.

Pracownik naukowy sprawujący opiekę nad pracą dyplomową lub doktorską powinien stanowić wzór postępowania zgodnego z zasadami etyki w nauce i dbać o zaznajomienie osoby, nad której pracą sprawuje opiekę, z wartościami i zasadami etycznymi prowadzenia badań naukowych.

§ 38.

Ze sprawowania opieki naukowej nad pracą dyplomową lub doktorską nie wynika współautorstwo pracy naukowej lub opracowań publikowanych przez osobę, nad którą sprawowana jest opieka.

Oddział 5. Relacje ze społeczeństwem

§ 39.

Wypowiedzi publiczne pracowników naukowych poza forami profesjonalnymi powinny wynikać z poszanowania metod naukowych, wymiany argumentów, analizy faktów i ujawniać szacunek dla odmiennych opinii.

§ 40.

Naganne jest wyolbrzymianie znaczenia wyników badań lub ich praktycznych zastosowań.

§ 41.

Jako obywatel lub członek społeczeństwa pracownik naukowy powinien zabierać głos publicznie w sprawach dotyczących ogółu społeczeństwa, zwłaszcza tych, które znajdują się w obszarze jego kompetencji naukowych.

Oddział 6. Konflikty interesów

§ 42.

Pracownik naukowy znajduje się w sytuacji konfliktu interesów wtedy, gdy z powodu zależności osobistych, ról społecznych, zależności finansowych, powiązań instytucjonalnych lub zobowiązań pozazawodowych, istnieje zagrożenie, że jego decyzje lub działania w procesie zbierania danych, ich interpretacji, wnioskowania lub w publikacjach, a także w ramach wykonywania obowiązków wynikających z pełnionych funkcji lub zajmowanych stanowisk, naruszają standardy krytycyzmu, bezstronności i obiektywizmu w nauce.

§ 43.

Typowe aktywności, w wykonywaniu których może dochodzić do konfliktu interesów obejmują w szczególności: ocenę osiągnięć studentów, doktorantów lub pracowników naukowych, opiniowanie dorobku pracowników naukowych w postępowaniach związanych z zatrudnieniem lub awansem zawodowym, recenzowanie publikacji naukowych, opiniowanie projektów badawczych, przyznawanie środków finansowych na badania, zakupy materiałów lub usług wykorzystywanych w badaniach naukowych, nawiązywanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi względem macierzystej jednostki.

§ 44.

W wypadku zaistnienia konfliktu interesów, pracownik naukowy jest zobowiązany wyłączyć się z aktywności, w której konflikt ten występuje, powiadamiając o tym fakcie podmiot, względem którego zachodzi konflikt. W przypadku, gdy wyłączenie się z aktywności jest niemożliwe, pracownik naukowy powinien ujawnić zaistnienie konfliktu interesów wszystkim zainteresowanym stronom.

§ 45.

Pracownicy naukowcy powinni składać coroczne deklaracje dotyczące konfliktu interesów swemu pracodawcy, a w przypadku jego zaistnienia stosować się do otrzymanych wskazówek co do konieczności wprowadzenia niezbędnych zmian.

Rozdział III.

Nierzetelność w badaniach naukowych

Oddział 1.

Rażące naruszenia zasad etyki pracownika naukowego

§ 46.

Do rażących naruszeń zasad etyki pracownika naukowego należą działania godzące w istotę badań naukowych, tj. systematycznego poszukiwania wiedzy i zrozumienia poprzez dociekanie, namysł, obserwacje i eksperymenty. W szczególności rażącymi naruszeniami zasad etyki pracownika naukowego jest:

- 1) fabrykowanie wyników badań, tj. umieszczanie w dokumentacji badania lub w publikacji danych, których nie uzyskano w badaniu;
- 2) fałszowanie wyników badań, tj. modyfikowanie lub pomijanie uzyskanych danych tak, aby wspierały określone wnioski z badania lub nie stanowiły podstawy do zakwestionowania tych wniosków;
- 3) plagiat, tj. przywłaszczenie cudzego dorobku intelektualnego na etapie publikacji wyników przez przepisanie, skopiowanie lub sparafrazowanie cudzego tekstu (w części lub w całości) bez podania jego źródła lub autora oraz podpisanie go swoim nazwiskiem lub sugerowanie za pomocą formy tekstu własnego autorstwa tego tekstu.

§ 47.

Miejsce lub forma rażących naruszeń zasad etyki pracownika naukowego (wniosek o finansowanie badań, recenzja, referat, ekspertyza, publikacja naukowa lub popularno-naukowa, wypowiedź dla prasy, zajęcia dydaktyczne itd.) nie zmieniają natury bądź wagi tych naruszeń.

Oddział 2.

Inne naruszenia zasad etyki pracownika naukowego

§ 48.

Inicjowanie, realizacja lub tolerowanie działań, które podważają rzetelność procesu badawczego lub publikacji jego wyników. Do takich działań należą w szczególności:

- 1) uleganie wpływom lub ułatwianie wpływu sponsorów badań, ośrodków opinii lub ośrodków politycznych na wynik procesu badawczego;
- 2) wprowadzające w błąd wykorzystywanie danych statystycznych;

- 3) nieuzasadnione ujawnianie danych lub wyników badań (zatajenie danych badawczych lub wyników badań wymaga podania uzasadnienia);
- 4) umieszczanie wśród autorów lub współautorów publikacji osób, które nie spełniają warunków przypisywania autorstwa;
- 5) wybiórcze, niedokładne lub wprowadzające w błąd cytowanie cudzych prac;
- 6) nieuzasadnione merytorycznie rozszerzanie bibliografii publikacji;
- 7) zatajenie wykorzystania sztucznej inteligencji lub zautomatyzowanych narzędzi do tworzenia lub opracowywania publikacji;
- 8) zakładanie, wspieranie lub świadoma współpraca z czasopismami lub wydawnictwami, które podważają jakość badań naukowych i rzetelność publikacji (tzw. czasopisma i wydawnictwa drapieżne);
- 9) ponowna publikacja (w istotnej części lub w całości) własnych wcześniej publikowanych prac, w tym tłumaczeń bez podania informacji o pierwotnej publikacji oraz jej danych bibliograficznych (tzw. autoplgiat);
- 10) dzielenie wyników własnych badań na mniejsze części w celu zwiększenia liczby publikacji naukowych;
- 11) fałszywe przedstawianie osiągnięć badawczych, danych lub roli innych osób (m.in. studentów, doktorantów lub współpracowników) w badania naukowe lub przygotowanie publikacji.

§ 49.

Inicjowanie, realizacja lub tolerowanie działań mających na celu wywieranie negatywnego wpływu na relacje między pracownikami naukowymi, a także na ich kariery lub awanse naukowe. Do takich działań należą w szczególności:

- 1) prześladowanie, poniżanie lub dyskryminacja innych osób bądź współpracowników;
- 2) wykorzystywanie relacji hierarchicznych w celu zachęcania do naruszania zasad rzetelności badań lub w celu wspierania własnej kariery;
- 3) celowe stawianie przeszkód w pracy innych pracowników naukowych oraz utrudnianie im rozwoju lub awansu zawodowego;
- 4) sporządzenie nierzetelnych recenzji prac dyplomowych lub doktorskich bądź osiągnięć w postępowaniach habilitacyjnych lub profesorskich oraz w procedurach zatrudnieniowych w instytucjach prowadzących badania;
- 5) złośliwe lub bezzasadne oskarżanie o niewłaściwe postępowanie lub inne naruszenia standardów metodologicznych lub zasad etyki pracownika naukowego;
- 6) umniejszanie roli innych pracowników naukowych, studentów, doktorantów lub współpracowników w autorstwie lub współautorstwie osiągnięć naukowych lub publikacji;
- 7) udział w zмовach recenzentów i autorów mających na celu wzajemne pozytywne recenzowanie swoich publikacji w celu wspierania karier.

§ 50.

Ignorowanie lub tolerowanie naruszeń zasad etyki pracownika naukowego poprzez niezgłoszenie wykrytego przewinienia lub zatajenie bądź tuszowanie niewłaściwych reakcji osób lub instytucji na takie naruszenia.

Oddział 3.
Ogólne zasady postępowania w przypadku wykrycia nierzetelności

§ 51.

Instytucjonalną odpowiedzialność za postępowanie z ujawnionymi przypadkami naruszeń zasad etyki pracownika naukowego ponoszą pracodawcy (w szczególności uczelnie, instytuty naukowe oraz publiczne i niepubliczne ośrodki badawcze), których obowiązkiem jest dbanie o rzetelność i przestrzeganie właściwych procedur w postępowaniach wyjaśniających i dyscyplinarnych.

§ 52.

Pracodawcy mają obowiązek zapewnić ochronę sygnalistów naruszeń zasad etyki pracownika naukowego przed niechcianym ujawnieniem lub odwetem.

§ 53.

Wszystkie zarzuty o nierzetelność w prowadzeniu badań naukowych muszą zostać rzetelnie wyjaśnione. W przypadku potwierdzenia zasadności zarzutów zaistniałe fakty i okoliczności należy szczegółowo zbadać celem podjęcia działań naprawczych i dyscyplinarnych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 54.

Reakcja na naruszenia zasad etyki pracownika naukowego powinna być proporcjonalna do wagi nadużycia, uwzględniać to, czy zostało ono popełnione umyślnie, jaka jest waga jego skutków, z uwzględnieniem okoliczności obciążających lub łagodzących.

UCHWAŁA Nr 31/e-221/2025
Rady Naukowej
Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej
im. Ludwika Hirszfelda PAN we Wrocławiu
z dnia 13 marca 2025 r.

w sprawie przyjęcia i wdrożenia „Kodeksu etyki pracownika naukowego PAN”

Na podstawie Ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, (Dz. U. 2020. poz. 1796 z późn. zm.) §20 ust. 17 Statutu Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN we Wrocławiu oraz §2 ust. 17 Regulaminu Rady Naukowej IITD PAN uchwała się, co następuje:

§ 1

Rada Naukowa Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN we Wrocławiu na 221 posiedzeniu w dniu 13 marca 2025r., podjęła uchwałę o przyjęciu i wdrożeniu „Kodeksu etyki pracownika naukowego PAN.”

§ 2

„Kodeks etyki pracownika naukowego PAN” stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszej uchwały.

§ 3

Na podstawie Regulaminu Rady Naukowej IITD PAN uchwalonego z przyjętymi zmianami Uchwałą Nr 22/e-220/2024 Rady Naukowej Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda PAN we Wrocławiu z dnia 12 grudnia 2024r. w sprawie przyjęcia jednej z proponowanych opcji zmian § 5 ust. 5 Regulaminu Rady Naukowej IITD PAN we Wrocławiu, **niniejszą uchwałą podjęto w głosowaniu tajnym**. Głosowanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

Wynik głosowania:

OGÓLNA LICZBA OSÓB UPRAWNIONYCH DO GŁOSOWANIA – 45, obecnych – 31,

Liczba oddanych głosów – 31, ważnych – 31

w tym: za – 30, przeciw – 0, wstrzymujących się – 1.

§ 4

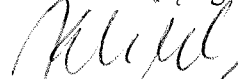
Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

Sekretarz Rady Naukowej



Dr hab. Danuta Witkowska

Z-ca Przewodniczącego Rady Naukowej



Prof. dr hab. Aleksandra Klimeczak