

# ת ק נ ו ן

## ניגוד עניינים במחקר אוניברסיטת תל-אביב

1. כללי:

עובדי מחקר יבצעו את מחקרם ללא פניות. עליהם להפעיל את שיפוטם המקצועי באופן עצמאי ובלא ששיקולים זרים ישפיעו על היבט כלשהו של מחקרם. עובדי מחקר יגלו כל עניין שיש בו, או שעשוי להראות כי יש בו, להטות את המחקר או להשפיע באופן לא ראוי על החלטות הנוגעות לניהול המחקר. גילוי כזה מאפשר לנקוט באמצעים שיבטיחו כי המחקר יבוצע ללא פניות, ובאופן עצמאי ומקצועי.

אוניברסיטת תל-אביב הקימה ועדה לניגוד עניינים כדי לבקר ולפתור ניגודי עניינים תוך כדי התהוותם ולייעץ במצבים העשויים להתפתח למצבי ניגוד עניינים.

הפרה של הכללים המפורטים בסעיפים 3 ו-4 לתקנון זה, וכן אי ציות להחלטה של הוועדה לניגוד עניינים, ייחשבו לעבירת משמעת.

בכל מקום בתקנון זה שבו מופיעה לשון זכר, גם לשון נקבה במשמע, ובכל מקום שבו מופיעה לשון יחיד, גם לשון רבים במשמע, ולהיפך.

2. מה נחשב לניגוד עניינים?

עובדי מחקר נגועים בניגוד עניינים ממש, נחזה או פוטנציאלי כאשר יש אפשרות ממשית, נחזית או פוטנציאלית ששיקול זר יטה את השיפוט העצמאי והמקצועי הדרוש במחקר אקדמי.

עובדי מחקר הם עובדי אוניברסיטת תל-אביב, גמלאיה, אורחיה ותלמידיה לתואר מוסמך ולתואר דוקטור המעורבים בתכנון מחקר, בהגשת הצעות מחקר למימון, בניהול המחקר או בדיווחו, או בהחלטות ביחס למסחרו, וכן כל אדם המנצל את משאבי האוניברסיטה ו/או המעורב במחקר עם מי מהאנשים המנויים לעיל.

ניגוד עניינים ממש, נחזה או פוטנציאלי:

ניגוד עניינים ממש הוא מצב שבו קיימת בפועל אפשרות שהשיפוט העצמאי והמקצועי הדרוש במחקר אקדמי יוטה ע"י שיקול זר. ניגוד עניינים נחזה הוא מצב שבו לאדם סביר נראה כי יש אפשרות סבירה שהשיפוט העצמאי והמקצועי של החוקר יוטה. ניגוד עניינים פוטנציאלי הוא מצב שעשוי להתפתח לניגוד עניינים ממש או נחזה.

שיקול זר יכול להיות מכל סוג – אישי, מקצועי, כספי, מסחרי, או כל דבר אחר. הוא יכול להיות של החוקר עצמו, של בני משפחתו הקרובים, של חבריו הקרובים, של גורמים מממנים, או של כל אדם או גוף אחר.

מצבים אופייניים, אך לא ממצים, שבהם מתעוררים ניגודי עניינים הם:

- 2.1 כאשר החוקר (או בני משפחתו הקרובים, חבריו הקרובים, תלמידיו או כל אדם או גוף אחר שאליו יש לו זיקה) קשור לגוף המממן את המחקר באופן שמאפשר לו להפיק רווח כספי ישיר או עקיף, קיים ניגוד עניינים ממשי המחייב גילוי וניהול. גם כאשר אין בפועל אפשרות להפיק רווח כספי, עלול להתקיים ניגוד עניינים נחזה, המחייב גילוי וניהול. כאשר אחד מבני האדם המזכרים לעיל שוקל יצירת קשר עם המממן, קיים ניגוד עניינים פוטנציאלי, המחייב גילוי וניהול.
- באופן מיוחד, כאשר במהלך המחקר עובד המחקר פועל לרישום פטנט על תוצאות מחקריו, באמצעות חברת "רמות", דרך אדם או גוף שעמו יש לו קשר או באופן עצמאי, קיים ניגוד עניינים ממשי, המחייב גילוי וניהול.
- 2.2 כאשר למממן המחקר יש עניין כספי או עניין לא אקדמי אחר בתוצאות המחקר, כגון מסחורן, לא תמיד קיים ניגוד עניינים ממשי. אבל במצב כזה עלול להיות ניגוד עניינים נחזה המחייב גילוי וניהול, והוא אף עלול להיות ניגוד עניינים פוטנציאלי, המחייב גילוי וניהול.
- 2.3 כאשר המממן או עובד המחקר (או בני משפחתו הקרובים, חבריו הקרובים או תלמידיו) או כל גוף שאליו יש לעובד המחקר זיקה או שבו יש לעובד המחקר עניין, מעוניינים או עשויים להפיק תועלת מדחיית פרסום, מפרסום חלקי או מטעה או מאי פרסום של תוצאות המחקר, קיים ניגוד עניינים ממשי, המחייב גילוי וניהול.
- 2.4 כאשר רווח פרטי או תועלת אישית או מקצועית משמעותית (החורגת מקידום מקצועי רגיל) תלויים בתוצאות המחקר, קיים ניגוד עניינים ממשי, המחייב גילוי וניהול.

### 3. חובות כלליות:

- 3.1 השיפוט העצמאי, המקצועי ונטול הפניות הנדרש מחוקר אקדמי לא יוטה ע"י שיקולים זרים.
- 3.2 עובדי מחקר יקיימו חובות גילוי המפורטות בתקנון זה ויצייטו להחלטות של הוועדה לניגוד עניינים.

### 4. חובות גילוי:

- 4.1 גילוי בבקשת מימון של מחקר:
- אל כל בקשה למימון מחקר תצורף הצהרת ניגוד עניינים המתייחסת לכל עובדי המחקר המעורבים במחקר. כל ניגוד עניינים ממשי, נחזה או פוטנציאלי שיתהווה במהלך המחקר ידווח מיד לוועדה לניגוד עניינים.

- 4.2 גילוי ע"י תלמיד מחקר:
- אל כל הצעת מחקר המוגשת למדור לתלמידי מחקר תצורף הצהרת ניגוד עניינים של התלמיד ביחס למחקר המוצע, המעידה על כי מדריך העבודה הסביר את כל כללי ניגוד העניינים במחקר ושהתלמיד הבין אותם לפני שחתם על ההצהרה. להצהרה זו תצורף הצהרה של המדריך, לפיה הוא הסביר לתלמיד את כללי ניגוד עניינים במחקר בטרם חתם התלמיד על הצהרתו, ושהמדריך סבור כי התלמיד הבין אותם.

מדור תלמידי מחקר ישלח העתק מההצהרה לרשות המחקר.

## 4.3 הצהרות אד-הוק:

עובדי מחקר יגלו לוועדה לניגוד עניינים, ביוזמתם, כל ניגוד עניינים ממשי, נחזה או פוטנציאלי המתהווה במהלך מחקרם שלא נגלה בבקשה למימון מחקר, או שהשתנה מאז שנגלה. ניגוד העניינים ידווח מיד עם התהוותו.

## 5. הירוועות:

עובדי מחקר רשאים להיוועץ בוועדה לניגוד עניינים כדי לברר אם מצב שבו הם נמצאים מהווה מצב של ניגוד עניינים ממשי, נחזה או פוטנציאלי, וכיצד להימנע ממצב זה או לנהלו.

## 6. תיק:

הצהרות הנדונות בסעיפים 4.1, 4.2 ו-4.3 לעיל, בבקשות להיוועץ בוועדה ותיעוד עבודת הוועדה לניגוד עניינים יתויקו ברשות המחקר וכל רשות המוסמכת לטפל בענייני ניגוד עניינים והפרות של כללי האוניברסיטה תהיה מוסמכת לעיין בהם.

## 7. הוועדה לניגוד עניינים:

7.1 הוועדה מורכבת מ-12 חברים: 10 חברים בדרגת פרופ' מן המניין, המייצגים את תחומי המחקר השונים באוניברסיטה, נציג של חברת "רמות" ומנהל רשות המחקר. מנהל רשות המחקר יהיה יו"ר הוועדה. לנציג של חברת "רמות" לא תהיה זכות הצבעה.

7.2 חברי הוועדה ימונו ע"י הרקטור. המינוי יהיה לשלוש שנים.

7.3 ככלל, לא יוחלפו יותר מ-30% מחברי הוועדה בבת אחת, כדי להבטיח רציפות בעבודת הוועדה.

## 8. פעילות הוועדה לניגוד עניינים:

8.1 בכל מקרה המובא לידיעת הוועדה לניגוד עניינים, בין ע"י רשות המחקר (בעקבות בקשות למימון או הצהרות של תלמידי מחקר), בין ע"י גילוי של עובד מחקר ובין בהיוועצות של עובד מחקר, ימנה יו"ר הוועדה שני חברים מבין חברי הוועדה בעלי זכות הצבעה, שלפחות אחד מהם יהיה בתחום קרוב לזה של החוקר שעניינו נדון. היו"ר ושני חברים אלה (להלן: "הוועדה הבודקת"), יחליטו כיצד לנהל את המצב. ניתן לצרף להרכב את חבר הוועדה שמייצג את חברת "רמות", בלא זכות הצבעה.

8.2 הוועדה הבודקת רשאית להחליט:

- (1) שהמצב אינו מחייב טיפול כלשהו.
- (2) שעובד המחקר חייב לגלות את ניגוד העניינים לאנשים או לגופים נקובים.
- (3) שיש לשנות את תכנית המחקר באופן שימנע ניגוד עניינים או שיאפשר את ניהולו.

- (4) שיש למנות אדם שיבקר באופן עצמאי את תכנונו, את ניהולו או את דיווחו של המחקר.
- (5) שעובד המחקר חייב לשחרר עצמו מעניין כספי בגוף המממן את המחקר או בגוף שיש לו עניין לא אקדמי בתוצאות המחקר.
- (6) שעובד המחקר חייב לנתק את הקשר בינו ובין האדם או הגוף שבגיניו נוצר ניגוד עניינים.
- (7) שיש לפסול את עובד המחקר מהשתתפות במחקר, כולו או חלקו.
- (8) שיש לנקוט בכל צעד אחר הנראה מתאים כדי להימנע מניגוד עניינים או לנהלו.
- 8.3 בטרם תכריע אם קיים ניגוד עניינים ממשי, נחזה או פוטנציאלי המחייב ניהול, ומהם האמצעים הראויים לניהולו, תשמע הוועדה הבודקת את עמדתם של עובדי המחקר המעורבים ביחס למצב הנידון וביחס לאמצעים הראויים לניהולו, אם הם חפצים בכך. במקרים מיוחדים, יורשה לעובדי המחקר להציג בפני הוועדה הבודקת עמדות של אחרים, בכתב או בעל-פה.
- 8.4 בבואה להכריע אם קיים ניגוד עניינים ממשי, נחזה או פוטנציאלי המחייב ניהול, ומהם האמצעים הראויים לניהולו, ובאם כללים אלה אינם קובעים הסדרים מפורשים אחרים, תונחה הוועדה הבודקת ע"י סטנדרטים מקובלים בנדון במוסדות אקדמיים בישראל ובחו"ל.
- 8.5 כל דיוני הוועדה הבודקת, לרבות אלה שבהם משתתף עובד המחקר, ולהוציא הבהרות וחילופי דעות מקדמיים, יקוימו במפגש אישי, ולא בכתב או בדוא"ל. עם זאת, עובד המחקר רשאי להציג את עמדתו גם בכתב אם הוא חפץ בכך. יישמר תיעוד של תוכן הדיונים.
- 8.6 כל החלטות הוועדה תינתנה בכתב. החלטות ותיעוד של דיונים ושל הליך ההכרעה יועמדו לרשות חברי הוועדה לפי בקשתם. החלטות הוועדה יועמדו לרשות חברי סגל האוניברסיטה באופן שלא יחשוף לאנשים לא מוסמכים את זהותם של עובדי המחקר שמחקרם נדון או פרטים אחרים שאינם נחוצים לשם הבנתו של ניגוד העניינים הנדון.
- 8.7 בבואה להכריע אם קיים ניגוד עניינים ממשי, נחזה או פוטנציאלי המחייב ניהול ומהם הצעדים הראויים לניהולו, רשאית הוועדה הבודקת לקבל החלטות זמניות כראות עיניה, כגון השעיית עובד המחקר ממעורבות במחקר, גילוי המצב למממן המחקר, הקפאת כספי המחקר וכיוצ"ב, וזאת עד למתן החלטה סופית. סמכות זו לא תופעל בלא שתינתן לעובד המחקר הזדמנות להישמע, ולא תינקט כל פעולה שתפגע מעבר לנדרש בהתקדמות המחקר או ביחסים שבין החוקר לגוף המממן.
- 8.8 ערעור על החלטות הוועדה הבודקת, יישמע בפני מליאת הוועדה. מספר החברים המזערי הדרוש לקוורום של המליאה הוא 7 חברים בעלי זכות הצבעה.
- 8.9 החלטות הוועדה לניגוד עניינים מחייבות את עובדי המחקר.

## 9. כללים נוספים:

- 9.1 המידע שמוסר עובד מחקר לוועדה לניגוד עניינים במחקר יישמר בחסיון.
- 9.2 קיומם של כללים אוניברסיטאיים המטפלים בבעיות אחרות הנובעות ממסחור של מחקר, כגון כללים העוסקים בקשר בין עובד אקדמי לגורם עסקי וכללים העוסקים בניצול של המצאות ופטנטים, אינו פוטר עובד מחקר מחובותיו לפי תקנון זה.